

**TINJAUAN MANAJEMEN SUMBER DAYA ISLAMI DAN
PROSES REKRUTMEN KARYAWAN KONTER 212
CELLULER KOTA BENGKULU**



SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar sarjana Ekonomi (S.E)

Oleh :

VAN HOVEL IBRAHIM
NIM. 1516610063

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI IAIN BENGKULU
BENGKULU, 2019 M/ 1440 H**

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan :

Skripsi dengan judul “Tinjauan Manajemen Sumber Daya Islami Dan Proses Rekrutmen Karyawan Konter 212 Cell Kota Bengkulu”, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik, baik di IAIN Bengkulu maupun di Perguruan Tinggi lainnya.

1. Skripsi ini murni gagasan, pemikiran dan rumusan saya sendiri tanpa bantuan yang tidak sah dari pihak lain kecuali arahan dari tim pembimbing.
2. Di dalam skripsi ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar sarjana, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku.

Bengkulu,M
.....H

Mahasiswa yang menyatakan



VAN HOVEL IBRAHIM
NIM 1516610063



**KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat: Jl. Raden Fatah Pagar Dewa telp. (0736)51276,5 (771 Fax (0736) 51771 Bengkulu

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh: **Van Hovel Ibrahim, NIM. 1516610063** dengan
judul: **"Tinjauan Manajemen Sumber Daya Islami Dan Proses Rekrutmen
Karyawan Konter 212 Celluler Kota Bengkulu. Program Studi Ekonomi
Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam telah diperiksa dan diperbaiki sesuai
dengan saran pembimbing I dan pembimbing II, oleh karena itu, skripsi ini
dijudikan dan layak untuk diujikan dalam sidang *munaqasyah* skripsi Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.**

Bengkulu, Juli 2019 M
Dzul-Qa'idah 1440 H

Pembimbing I

Pembimbing II

Andang Sunarto, Ph.D
NIP. 1976112420006041002

Yosi Arisandy, MM
NIP. 198508012014032001





**KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI BISNIS ISLAM**

Alamat: Jln. Raden Fatah Pagar Dewa Telp. (0736) 51276, 51171 Fax: (0736) 51171 Bengkulu

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul "Tinjauan Manajemen Sumber Daya Islami dan Proses Rekrutmen Karyawan Konter 212 Celuler Kota Bengkulu", Oleh: Van Hovel Ibrahim, NIM: 1516610063, Program Studi Ekonomi Syariah Jurusan Ekonomi Islam, telah diuji dan dipertahankan di depan Tim Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu pada:

Hari : Sabtu
Tanggal : 27 Juli 2019 M/ 24 Dzulkaidah 1440 H

Dinyatakan LULUS. Telah diperbaiki, dapat diterima, dan disahkan sebagai syarat guna memperoleh gelar sarjana dalam bidang Ekonomi Syariah dan diberi gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Bengkulu, 27 Juli 2019 M
24 Dzulkaidah 1440H

Tim Sidang Munaqasyah

Ketua

Sekretaris

Andang Sunarto, Ph.D
NIP.197611242006041002

Yosy Arisandy, MM
NIP.198508012014032001

Penguji I

Penguji II

Dr. Nurul Hak, M.A
NIP.196606161995031002

Nilda Susilawati, M.Ag
NIP.197905202007102003

**Mengetahui,
Dekan**



Dr. Asnami, MA
NIP. 197304121998032003

ABSTRAK

“Tinjauan Manajemen Sumber Daya Islami Dan Proses Rekrutmen Karyawan
Konter 212 Celluler Kota Bengkulu”

Oleh Van Hovel Ibrahim NIM. 1516610063.

Tujuan dari penelitian ini yaitu Berdasarkan penelitian tentang Proses Rekrutmen Karyawan Konter 212 Cell Kota Bengkulu sebagai berikut, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut 1) Proses Rekrutmen Karyawan Konter 212 Cell Kota Bengkulu. Untuk Prosedur penerimaan karyawan langsung pemilik usaha sendiri dan juga tidak ada proses tes. Dalam pengadaan jumlah karyawan yang diperlukan pengusaha sesuai dengan kebutuhan dari pekerjaan yang akan dilakukan oleh pengusaha. Tidak dilakukan dengan pendidikan dan pelatihan secara khusus bagi karyawan yang baru di terima hanya saja dilakukan arahan dari pimpinan dan juga karyawan senior agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya. 2) Tinjauan Manajemen Sumber Daya Islami dan Proses Rekrutmen Karyawan Konter 212 Cell Kota Bengkulu. Masih terdapat ketidaksesuaian dengan ciri sumber daya Islami dalam perspektif Islam yaitu terdapat karyawan yang tidak amanah dan tidak disiplin dimana Islami tidak akan mampu menjalankan amanahnya sebagai seorang khalifah serta tidak mampu mengemban tanggungjawabnya karyawan seperti itu tidak dapat mempertanggung jawabkan amanahnya sebagai khalifah dengan baik.

Kata kunci : *Manajemen, Sumber Daya Islami, Rekrutmen Karyawan*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas segala nikmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Tinjauan Manajemen Sumber Daya Islami Dan Proses Rekrutmen Karyawan Konter 212 Cell Kota Bengkulu”. Shalawat dan salam untuk Nabi besar Muhammad SAW, yang telah berjuang untuk menyampaikan ajaran Islam sehingga umat Islam mendapatkan petunjuk ke jalan yang lurus baik di dunia maupun akhirat.

Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat guna untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Islam (S.E) pada Program Studi Ekonomi Syariah Jurusan Ekonomi Islam pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak. Dengan demikian penulis ingin mengucapkan rasa terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. H. Sirajuddin M, M.Ag, M.H, selaku Rektor IAIN Bengkulu yang telah memimpin kampus ini dengan baik dan mengembangkan kampus ini dengan baik beserta staf-staf dan juga tenaga ahli di dalamnya.
2. Dr. Asnaini, MA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu yang telah membuat FEBI semakin Eksis beserta wakil-wakil dan staf yang terampil.
3. Andang Sunarto Ph. D selaku wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan juga Pembimbing 1 yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini dengan baik dan benar.
4. Dr. Nurul Hak, MA selaku wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

5. Dra. Fatimah Yunus, MA selaku wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
6. Desi Isnaini, MA selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.
7. Eka Sri Wahyuni, MM selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syariah.
8. Yosy Arisandy, MM selaku pembimbing II yang sudah sangat banyak membantu dalam penyelesaian dan penyusunan skripsi.
9. Kedua orang tua ku yang selalu memberikan motivasi dan mendo'akan kesuksesan penulis.
10. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu yang telah mengajar dan membimbing serta memberikan berbagai ilmuny dengan penuh keikhlasan.
11. Staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu yang telah memberikan pelayanan dengan baik dalam hal administrasi.
12. Semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini.

Bengkulu, 1 agustus 2019 M
29 Dzul Qa'idah 1440H

Van Hovel Ibrahim
NIM. 1516610063

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN.....	iv
MOTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi

BAB I : PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Kegunaan Penelitian.....	8
E. Penelitian Terdahulu.....	8
F. Metode Penelitian.....	13
1. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	13
2. Waktu dan Lokasi Penelitian.....	14
3. Subjek Atau Informasi penelitian.....	15
4. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	15
5. Teknik Analisis Data	18

BAB II KAJIAN TEORI

A. Manajemen	21
1. Pengertian Manajemen	21
2. Peranan Manajemen.....	24
3. Tujuan Manajemen.....	25
4. Fungsi-fungsi Manajemen.....	26
5. Fungsi-fungsi Operasional Dalam Manajemen.....	28
6. Manajemen Islam	33

7. Manajemen Sumber Daya Islam	35
B. Rekrutmen.....	40
1. Pengertian Rekrutmen.....	40
2. Alasan Dilakukan Rekrutmen	41
3. Tahapan Rekrutmen.....	41
4. Proses Rekrutmen Dalam Tinjauan Islam.....	44
5. Saluran-saluran Rekrutmen.....	48

BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Sejarah	49
B. Kegiatan Usaha	49
C. Struktur Organisasi.....	50

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Proses Rekrutmen Karyawan 212 <i>Celluler</i> Kota Bengkulu	53
B. Tinjauan Manajemen Sumber Daya Islami dan Proses Rekrutmen karyawan konter 212 <i>Celluler</i> Kota Bengkulu	61

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	69
B. Saran.....	70

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan kehidupan manusia diikuti oleh perkembangan kebutuhan hidup, ekonomi, dan kependudukan. Kebutuhan manusia tersebut berwujud dalam pola kehidupannya. Pertumbuhan ekonomi juga diikuti dengan berbagai kelompok pekerja dan kelompok jabatan, baiknya bersifat formal ataupun informal. Pertumbuhan penduduk juga membentuk pola-pola kehidupan manusia baru. Letak geografis penduduk serta kepadatan jumlah penduduk merubah fungsi dan peran manusia.¹

Peningkatan standar kehidupan dalam ekonomi yang semakin tinggi sehingga masyarakat harus benar-benar kreatif dan inovatif dalam memenuhi kebutuhan hidup terutama kebutuhan pokok. Dengan berkembangnya dunia usaha yang mengalami pertumbuhan menjadi usaha yang lebih besar. Sehubungan dengan hal tersebut, maka kegiatan-kegiatan yang ada di usaha juga bertambah banyak, begitu juga volume kegiatan yang dilaksanakan. Jika dalam usaha kecil jenis kegiatan yang dilakukan terbatas sehingga akan mudah untuk direncanakan dan diawasi, setelah usaha mulai berkembang dan semakin besar, volume kegiatan meningkat dan semakin sulit. Hal ini terbukti dengan banyaknya para pengusaha baik mikro maupun makro dengan beragam usaha yang menarik, dan sudah pasti akan menghasilkan laba untuk meningkatkan taraf hidup para pengusaha dan karyawan di usaha tersebut.

Dengan banyaknya produk yang ditawarkan oleh produsen kepada konsumen

¹ Sirod Hantoro, *Kiat Sukses Berwirausaha*, (Yogyakarta: Adicita Karya Nusa, 2005). Hal. 1

maka persaingan di dalam industri inipun semakin tajam. Akibatnya produsen dituntut untuk melakukan inovasi-inovasi produk yang baru, yang berbeda dari pesaing-pesaingnya untuk merebut minat konsumen dan menguasai pasar. Banyaknya bermunculan usaha skala mikro di perkotaan seperti usaha percetakan merupakan bentuk sosial ekonomi masyarakat dalam memenuhi kebutuhan hidup. Latar belakang kenapa perlu berwirausaha adalah agar mampu menatap masa depan yang lebih baik, dengan berwirausaha diharapkan seseorang mampu mandiri membuka lapangan pekerjaan dan menjadi bos dari usahanya.²

Sumber Daya Manusia adalah orang-orang yang ada dalam organisasi atau perusahaan yang memberikan sumbangan pemikiran dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Semua aktivitas didunia ini merupakan proses yang dilakukan oleh sumber daya manusia, tidak ada aktivitas yang dapat dilakukan tanpa adanya sumber daya manusia walaupun perkembangan teknologi yang semakin pesat pada saat ini. Perusahaan-perusahaan mulai menjadikan sumber daya manusia sebagai sumber daya utama dalam perusahaan sehingga mulai terbentuk adanya departemen sumber daya manusia dalam setiap perusahaan yang berwirausaha. Wirausaha adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk melihat peluang bisnis, dalam mengumpulkan sumber daya yang ada untuk meraih kesuksesan. Wirausaha bisa disebut seseorang yang membangun sumber daya kerja, orang yang membawa perubahan, serta inovasi yang meningkatkan suatu nilai yang lebih besar dari sebelumnya. Dalam menciptakan usaha dituntut adanya kreatifitas

² Kasmir, *Kewirausahaan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009). Hal. 12

dan inovasi yang terus menerus untuk menemukan sesuatu yang berbeda dari yang ada sebelumnya. kreatifitas dan inovasi tersebut pada akhirnya mampu memberikan kontribusi bagi masyarakat.

Seseorang wirausaha selalu berfikir untuk mencari peluang, memanfaatkan peluang serta menciptakan peluang usaha yang dapat memberikan keuntungan usaha. Seorang pengusaha juga tidak lepas dari kerugian yang harus siap dihadapi kapan saja dan dimana saja. Kerugian merupakan suatu hal yang biasa dalam berwirausaha, karena faktor kerugian akan selalu ada. Bahkan, bagi mereka semakin besar peluang dan keuntungan yang didapatkan dari usaha tersebut maka makin besar pula resiko yang didapatkan.

Pada dasarnya semua orang berpeluang menjadi wirausaha, dalam arti mampu berdiri sendiri dalam menjalankan usahanya dan pekerjaannya guna mencapai tujuan pribadinya, keluarga bahkan masyarakat, akan tetapi banyak diantara kita tidak berani mengambil langkah untuk memulai wirausaha karena adanya ketakutan akan resiko. Tidak sedikit orang yang berfikir bahwa menjadi wirausaha itu sama seperti tidak punya masa depan. Padahal profesi wirausaha menjanjikan peluang peningkatan pendapatan yang tinggi dan memungkinkan kita bebas dari financial dihari tua sehingga kita bisa bebas pensiun dan fokus pada misi hidup kita yang lainnya. Jika diperhatikan kegiatan seseorang wirausaha tampaknya sederhana, namun jika dilihat lebih teliti lagi, ternyata mereka lebih teliti dalam mengatur waktu, memilih bahan atau barang yang akan dijual. Mereka juga pandai dalam membaca keinginan, kebutuhan dan selera konsumennya. Mereka juga pandai

menentukan harga yang harus dibayar oleh pelanggan sehingga menghasilkan keuntungan. Seorang wirausaha juga dituntut pandai dalam melayani konsumennya sehingga mereka merasa nyaman dan melakukan transaksi secara terus menerus yang disebut dengan pelanggan. Usaha percetakan pada zaman sekarang sangatlah menggiurkan, karena sekarang semua kalangan dari mulai terkecil sampai yang menengah sudah banyak membutuhkan. Berbeda pada zaman dulu, karena sekarang sangat membutuhkan percetakan untuk membuat brosur untuk usaha, karena melalui brosur dengan mencari karyawan yang perlukan.

Kondisi kompetisi yang semakin ketat, membuat para pelaku pasar dan produsen berlomba-lomba untuk memenangkan persaingan yang sangat ketat ini. Salah satu upaya untuk merebut pangsa pasar yaitu dengan memperdalam ilmu teknologi (komputer). Karena ilmu teknologi (komputer) sangat berperan penting dan sebagai alat bantu dalam usaha percetakan seperti membuat design pesanan konsumen, pembuatan kop surat, stempel, spanduk, undangan hajatan, khitanan, undangan pernikahan dan lain-lain. Usaha percetakan merupakan salah satu usaha yang menyediakan barang - barang pesanan yang dibutuhkan oleh konsumen.

Secara tradisional, organisasi sebuah perusahaan, baik perusahaan manufaktur maupun perusahaan jasa, umumnya dibagi atas beberapa fungsi, yaitu fungsi pemasaran, fungsi produksi, fungsi keuangan dan fungsi administrasi umum. Fungsi pemasaran merupakan fungsi yang diberi tugas dan tanggung jawab untuk menciptakan permintaan terhadap produk yang dihasilkan atau disediakan oleh perusahaan melalui aktifitas penjualan dan

pemasaran. Fungsi pemasaran ini menciptakan kegunaan pemilikan melalui aktivitas, pertukaran dan kegunaan tempat melalui aktivitas penyampaian produk dari lokasi produsen ke lokasi konsumen. Fungsi produksi atau lazim pula disebut fungsi operasi adalah fungsi yang disertai tugas dan tanggung jawab untuk melakukan aktivitas pengubahan dan pengolahan sumber daya produksi (*a set of input*) menjadi keluaran (*output*), barang atau jasa, sesuai dengan yang direncanakan sebelumnya.

Fungsi produksi menciptakan kegunaan bentuk (*form utility*), karena melalui kegiatan produksi nilai dan kegunaan suatu benda meningkat akibat dilakukannya penyempurnaan bentuk atas benda yang bersangkutan. Fungsi keuangan adalah fungsi yang disertai tugas dan tanggung jawab untuk mencari dana yang dibutuhkan dan selanjutnya mengatur penggunaan dana itu untuk membiayai kegiatan perusahaan sehingga perusahaan itu berjalan dengan baik. Selanjutnya fungsi administrasi umum dan personalia disertai tugas dan tanggung jawab untuk menjalankan segala aktifitas untuk menunjang kegiatan operasi perusahaan (*utilities function*) serta melengkapi perusahaan dengan sumber daya manusia.³

Manajemen operasional memiliki dua makna yaitu, manajemen sebagai posisi dan manajemen sebagai proses. Sebagai posisi, manajemen memiliki makna sebagai seseorang atau sekelompok orang yang bertanggung jawab untuk melakukan pengkajian, penganalisisan, perumusan keputusan, dan menjadi penginisiatif awal dari suatu tindakan yang akan menguntungkan organisasi atau perusahaan. Sebaliknya, sebagai proses, manajemen bermakna

³ Murdifin Haming, dan Mahfud Nurnajamuddin, *Manajemen Produksi Modern*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011), h. 3

sebagai fungsi yang berhubungan dengan perencanaan, pengkoordinasian, penggerakan, dan pengendalian aktivitas organisasi atau perusahaan bisnis atau jasa. Dengan demikian kegiatan yang berhubungan dengan perencanaan, pengkoordinasian, penggerakan, dan pengendalian aktivitas organisasi perusahaan bisnis atau jasa yang berhubungan dengan proses pengolahan masukan menjadi keluaran dengan nilai tambah yang lebih besar.⁴

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti di Konter 212 Cell Kota Bengkulu bahwa konter tersebut merupakan sebuah konter yang cukup besar. Terdapat beberapa orang karyawan yang ada dan karyawan ini sering berganti-ganti. Yang menjadi permasalahan adalah karyawan baru yang diterima bekerja di 212 cell langsung mulai bekerja dan tidak ada masa trainingnya terlebih dahulu. Langsung menjadi pelayan ketika konsumen datang sehingga karyawan baru merasa bingung karena belum mengerti apa-apa tentang produk yang ada di 212 cell. Ketika perekrutan karyawan, pemilik konter juga tidak mementingkan pengalaman calon karyawannya sehingga ini juga menyebabkan karyawan baru benar-benar merasa bingung dan tidak mengerti apa-apa.

Berdasarkan penjelasan diatas maka penulis tertarik untuk menelitinya lebih lanjut. Penelitian ini berjudul “Tinjauan Manajemen Sumber Daya Islami dan Proses Rekrutmen Karyawan Konter 212 Cell Kota Bengkulu.”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dirumuskan bahwa yang menjadi fokus permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana proses rekrutmen karyawan konter 212 Cell Kota Bengkulu?

⁴ Murdifin Haming, dan Mahfud Nurnajamuddin, *Manajemen Produksi Modern*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011), h. 24

2. Bagaimana tinjauan manajemen sumber daya Islami dalam proses

Rekrutmen Karyawan Konter 212 Cell Kota Bengkulu ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui

1. Proses Rekrutmen Karyawan Konter 212 Cell Kota Bengkulu
2. Tinjauan Manajemen Sumber Daya Islami dalam Proses Rekrutmen

Karyawan Konter 212 Cell Kota Bengkulu

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi, antara lain :

1. Secara Teoritis
peneliti ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dalam bidang ekonomi Islam terutama yang membahas tentang tinjauan ekonomi Islam terhadap pendapatan wirausaha.
2. Secara Praktis
Peneliti ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan motivasi bagi mahasiswa jurusan ekonomi Islam, sehingga memberikan kontribusi dalam keilmuan khususnya mengenai penyesuaian materi yang ingin disampaikan, sehingga dapat memberikan rujukan untuk bisa lebih baik lagi.

E. Penelitian Terdahulu

Agar penelitian tidak tumpang tindih dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti lainnya, maka dalam hal ini perlu dilakukan sebuah keputusan berupa kajian terhadap penelitian terdahulu.

Yusraini tahun 2014 di Universitas Sebelas Maret Surakarta judul penelitian “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusi Tenaga Pendidik

Dan Kependidikan Untuk Meningkatkan Mutu Layanan Pendidikan”.⁵ Kebijakan dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan yang telah dibuat oleh pemerintah diantaranya dituangkan dalam UUD 1945, Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, Permendiknas No. 12 Tahun 2007 tentang Kompetensi Pengawas Sekolah, Permendiknas No. 13 Tahun 2007 tentang Kompetensi Kepala Sekolah, Permendiknas No. 16 Tahun 2007 tentang Kompetensi Guru, Permendiknas Nomor 19 Tahun 2007 tentang Standar Pengelolaan Pendidik dan masih banyak lagi kebijakan-kebijakan pemerintah yang ditujukan untuk pengembangan pendidikan. Layanan sekolah dapat dikatakan bermutu atau berkualitas jika dibuat secara sederhana tetapi penting dan memenuhi standar. Artinya, produk tersebut harus tepat sesuai dengan tujuan. Dan strategi yang dilakukan dalam pengembangan SDM dimulai dari proses : perencanaan, rekrutmen, seleksi, pembinaan dan pengembangan, promosi dan mutasi, pemberhentian, kompensasi, dan penilaian. Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam upaya meningkatkan mutu layanan pendidikan. Perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah penelitian terdahulu meneliti mengenai peningkatan mutu pendidikan sedangkan yang peneliti teliti tentang rekrutmen karyawan pada konter 212

⁵Yusraini. *Universitas Sebelas Maret Surakarta dengan judul penelitian “Implementasi manajemen sumber daya manusi tenaga pendidik dan kependidikan untuk meningkatkan mutu layanan pendidikan*, (Jurnal Manajemen Vo. 7 No. 5, 2014)

celluler dan persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah sama-sama membahas tentang sumber daya Islami.

Hikmah tahun 2014 di UIN Walisongo Semarang dengan judul “Penerapan Manajemen Sumber Daya Insani Pada Lembaga Keuangan Syariah (Studi Kasus Di BMT Bina Mitra Mandiri Kudus)”. Manajemen sudah semakin dirasakan sebagai suatu kebutuhan pokok, baik oleh sekumpulan individu, kelompok, maupun organisasi untuk mencapai tujuannya. Namun manajemen yang kita kenal sekarang ini adalah manajemen barat yang individualis dan kapitalis. Dalam masyarakat yang individualis kepentingan bersama dapat ditanggihkan demi kepentingan diri sendiri, sehingga diperlukan manajemen yang syari’ah.⁶ Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang peneliti buat adalah penelitian terdahulu membahas tentang Sumber Daya Insani pada Lembaga Keuangan dan lokasi penelitian yang berbeda. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah sama-sama membahas tentang Sumber Daya Islami.

Dalam manajemen syari’ah, sumber daya insani mempunyai peranan yang sangat menentukan hidup matinya lembaga keuangan. Apabila Sumber Daya Insani dalam lembaga keuangan bermoral baik, disiplin, loyalitas, dan produktif maka lembaga keuangan dapat hidup berkembang dengan baik sebaliknya, apabila Sumber Daya Insani bersifat statis, bermoral rendah,

⁶Mudli’atul Hikmah “ *Penerapan Manajemen Sumber Daya Insani Pada Lembaga Keuangan Syari’ah (Studi Kasus Di Ksubmt Bina Mitra Mandiri Kudus)*”(Skripsi,UIN Walisongo Semarang,2014).

senang korupsi, kolusi dan nepotisme akan dapat menghancurkan lembaga keuangan tersebut.

Penerapan manajemen sumber daya insani dalam KSUBMT Bina Mitra Mandiri yang meliputi fungsi manajemen POAC (planning, organizing, actuating, controlling). Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, manajemen sumber daya insani dapat diaplikasikan secara nyata dalam pengelolaan perusahaan. Dimana semua aspek manajemen yang terkait disesuaikan dengan perintah dan larangan Allah SWT. Terlepas dari kelebihan dan kekurangan dalam penerapannya, manajemen syariah dapat menambahkan rambu-rambu penerapan prinsip konvensional agar tidak hanya ditujukan untuk memperoleh hasil didunia saja melainkan harus disertai dengan perolehan hasil akhirat, dengan harapan penerapan manajemen sumber daya insani mempunyai rem yang cukup pakem untuk tidak merugikan orang lain.

Isa tahun 2016 di Iain Padang Sidempuan dengan judul “Pengelolaan Sumber Daya Insani Dalam Memasarkan Produk Dan Jasa Lembaga Keuangan Syari’ah”. Seperti kita ketahui sumber daya yang dimiliki organisasi sering kita kenal dengan 6M yaitu Man (tenaga kerja atau karyawan), Money (dana atau modal), Material (Bahan baku), Methode (cara kerja atau teknologi), Machine (peralatan dan mesin-mesin), dan Market (pasar). Dari keenam sumber daya tersebut unsur tenaga kerja atau karyawan (man) merupakan yang paling penting. Alasannya karena semua unsur tersebut kecuali unsur tenaga kerja atau karyawan (man) merupakan benda

mati yang tidak dapat berbuat apa-apa kecuali digerakkan dan diatur oleh manusia. Pasar yang potensial pun hanya akan bisa mendatangkan keuntungan bagi perusahaan bila digarap oleh para tenaga pemasaran yang handal, jujur, ulet, sabar, dan memahami selera pasar.⁷perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah lokasi yang berbeda dan penelitian terdahulu membahas tentang sumberdaya pemasaran produk dan jasa keuangan syariah sedangkan persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah sama-sama membahas tentang sumber daya Islami.

Hal yang disebutkan di atas berlaku juga pada bank dan lembaga keuangan syariah merupakan organisasi yang bersifat *profit oriented*. Bisnis perbankan merupakan bisnis yang jasa yang sangat tergantung kepada kepercayaan nasabah dalam bertransaksi dengan bank tersebut. Nasabah yang rasional hanya akan menyimpan uang yang dimilikinya pada lembaga bank yang dianggapnya aman, menguntungkan, serta dilayani oleh karyawan yang ramah dan jujur. Rasa percaya nasabah kepada bank dan lembaga keuangan syariah akan tumbuh berdasarkan pengalamannya bertransaksi dengan lembaga tersebut. Jika ia mendapatkan pelayanan yang tepat waktu, pelayanan yang benar-benar sesuai syariah, pembukuan yang transparan dan jujur, sapaan yang tulus dan ramah dari karyawan, keuntungan yang sesuai, keamanan dan kenyamanan yang terjamin maka bisa dipastikan nasabah tersebut akan merasa puas. Nasabah yang merasa puas akan loyal dan

⁷Prof. Dr.Suharsimi Arikunto, *manajemen Penelitian*, (jakarta: Rineka Cipta,2009)hal.11.

melakukan pembelian ulang (*repeat order*) secara berkelanjutan. Dengan demikian program pemasaran produk dan jasa perbankan maupun lembaga keuangan syariah tersebut akan berjalan dengan sukses dan baik. Apa yang disebutkan di atas sangat berkaitan erat dengan sumber daya insani yang dimiliki perusahaan. Semua pelayanan yang diimpikan nasabah yang disebutkan di atas tadi hanya akan mampu disajikan oleh karyawan yang terpilih dan terampil. Di sinilah peran penting manajer sumber daya insani dan kaitannya dengan kegiatan pemasaran produk dan jasa perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa kegiatan pemasaran produk dan jasa perusahaan akan sukses jika ditopang penuh, tepat, terintegrasi, dinamis, dan sinergis dengan pengelolaan sumber daya insani perusahaan.

Jurnal internasional yang dijadikan acuan dalam penelitian ini disusun oleh Lisda Damai Yanti dan Achmad Firdaus yang berjudul “*Impact of Total Quality Management (TQM) Implementation on Service Quality and Performance of Islamic Banks*”. Perusahaan berlomba-lomba untuk meningkatkan kualitas dalam menghadapi persaingan pasar global begitu juga dengan industri perbankan syariah. Pada *Roadmap Perbankan Syariah Indonesia 2015-2019* yang diterbitkan oleh OJK, dua poin dari tujuh kebijakan yang akan dilaksanakan adalah memperbaiki kualitas layanan dan keragaman produk, serta memperbaiki kualitas dan kuantitas SDM & IT. Dalam setiap perkembangan industri apapun, terlebih dalam dunia perbankan syariah, kunci utama untuk meningkatkan daya saing adalah melalui kualitas layanan dan kinerja perusahaan. Penelitian bertujuan untuk menganalisis

pengaruh penerapan TQM terhadap kualitas layanan dan kinerja bank syariah. Temuan penelitian menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara TQM terhadap kualitas layanan. Demikian juga dengan kualitas layanan terhadap kinerja bank syariah terdapat pengaruh yang signifikan. Namun tidak ada pengaruh yang signifikan secara langsung antara TQM terhadap kinerja bank syariah.⁸ Persamaan jurnal internasional dengan yang penulis teliti pada penerapan *management* dan kinerja, sedangkan perbedaannya penulis meneliti tentang fungsi-fungsi manajemen dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

F. Metode Penelitian

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

a. Jenis Penelitian

Jenis penelitian adalah penelitian lapangan yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui Tinjauan Manajemen Sumber Daya Islami dalam Proses Rekrutmen Karyawan Konter 212 Cell Kota Bengkulu

b. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini adalah kualitatif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Metode deskriptif adalah metode yang dilakukan untuk menggambarkan dan menginterpretasi objek sesuai dengan apa adanya⁹. Dalam penelitian ini metode deskriptif digunakan untuk memperoleh deskripsi Tinjauan Manajemen Sumber

⁸ Lisda Damai Yanti Dan Achmad Firdaus, “ *Impact Of Total Quality Management (TQM) Implementation On Service Quality And Performance Of Islamic Banks*”. Millah: Jurnal Studi Agama, ISSN: 2527-922X (P); 1412-0992 (E), Vol. XVII, No. 1 (2017), Pp. 31-46, DOI: 10.20885/Millah.Vol17.Iss1.Art2. h. 31

⁹Sukardi. *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), h.78

Daya Islami dalam Proses Rekrutmen Karyawan Konter 212 Cell Kota Bengkulu.

2. Waktu dan Lokasi Penelitian

1. Waktu Penelitian

Berdasarkan hasil observasi di Konter 212 Cell Kota Bengkulu, penulis menemukan beberapa informasi tentang Kemampuan Manajemen Pemilik Usaha Konter 212 Cell Kota Bengkulu Perspektif Ekonomi Islam, yang terkadang mengalami kendala saat proses produksi. Periode itu merupakan awal mula dari pembuatan dan bimbingan proposal, sampai akan dilakukannya penelitian dan penyusunan hasil penelitian sampai dengan selesai yaitu bulan Februari – Juli 2019.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Konter 212 Cell Kota Bengkulu. Pengambilan lokasi ini, karena berdasarkan pengamatan peneliti bahwa di lokasi tersebut terkadang mengalami kendala ketika proses manajemen.

3. Subjek atau Informasi Penelitian

Informan penelitian merupakan subyek yang memberikan informasi tentang fenomena-fenomena dan situasi sosial yang berlangsung di lapangan. Pemilihan informan diambil dengan teknik Sampling Jenuh. Dengan alasan teknik pengambilan sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu ini, misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan atau mungkin dia

sebagai penguasa sehingga akan mudah peneliti menjelajahi objek atau situasi sosial yang diteliti¹⁰

Berdasarkan pengertian tersebut, yang menjadi informan penelitian adalah :

- 1) Pemilik Usaha Konter 212 Celluler dan karyawan 212 Celluler.
- 2) 1 orang Pemilik Konter dan 4 Orang Karyawan

4. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

a. Sumber Data

Sumber data merupakan subjek penelitian dimana data menempel.

Sumber data berupa benda bergerak, manusia, tempat dan sebagainya.¹¹ Berdasarkan sumber datanya maka peneliti ini menggunakan :

1) Data Primer

Data primer ini merupakan data yang diperoleh melalui serangkaian kegiatan. Data primer dari penelitian ini terdiri dari observasi dan wawancara. Peneliti akan melakukan observasi kelapangan dan melakukan wawancara kepada subjek atau informan penelitian. Dalam penelitian ini data primernya adalah data yang diperoleh langsung dari pemilik konter 212 Cell.

2) Data Sekunder

Data sekunder atau data tangan kedua adalah data yang diperoleh lewat pihak lain, tidak langsung diperoleh oleh peneliti dalam subjek penelitiannya. Data ini sebagai data pelengkap seperti dokumentasi, wawancara, dan laporan-laporan yang tersedia.

b. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1) Observasi

Observasi adalah serangkaian aktivitas yang dilakukan oleh peneliti terhadap suatu proses atau objek dengan tujuan untuk

¹⁰ Suharsimi Arikunto, *manajemen Penelitian*, (jakarta: Rineka Cipta,2009)hal.11.

¹¹Prof. Dr. Suharsimi Arikunto, *manajemen Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009) hal. 85.

mengetahui pemahaman dari suatu fenomena atau perilaku berdasarkan pengetahuan dan gagasan yang sudah diketahui sebelumnya. Oleh karena itu, observasi yang dilakukan penulis adalah melalui pengamatan secara langsung pada lokasi penelitian yaitu Tinjauan Manajemen Sumber Daya Islami dan Proses Rekrutmen Karyawan Konter 212 Cell Kota Bengkulu.¹²

2) Wawancara

Wawancara yaitu pengumpulan data dengan bertanya jawab kepada responden. Kegiatan ini dilakukan mengadakan wawancara langsung dengan responden yang menjalankan Usaha. Adapun bentuk yang digunakan ialah wawancara yang telah dipersiapkan terlebih dahulu oleh penulis yang ditunjukkan kepada informan yang berpengaruh terhadap penelitian ini.¹³

Wawancara yang dilakukan penulis menggunakan wawancara terbuka, yaitu wawancara yang dilakukan dengan tidak merahasiakan informasi mengenai narasumbernya dan juga memiliki pertanyaan-pertanyaan yang tidak terbatas atau tidak terikat jawabannya. Waktu wawancara disesuaikan dengan kondisi dan situasi informan pada saat wawancara. Selama proses wawancara peneliti membuat catatan yang bertujuan untuk menuliskan keadaan atau situasi saat berlansungnya wawancara.

3) Dokumentasi

¹²Sanapiah Faisal, *Format-Format Penelitian Sosial, Dasar-Dasar Dan aplikasi*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2005), h. 52

¹³Hendri Tanjung dan Abrista Devi, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*, (Jakarta: Grama Publising, 2010) h.83

Dokumentasi adalah ditujukan untuk memperoleh data-data maupun literatur lainnya, dokumen ini meliputi tulisan-tulisan, gambaran atau karya-karya, dan dokumen lainnya yang relevan dengan penelitian.¹⁴

5. Teknik Analisis Data

Dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas. Aktivitas dalam analisis data yaitu data *reduction*, *display* data, *conclusion drawing/verification*.

c. Data Reduction (Reduksi Data)

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu. Dengan demikian data yang telah di reduksi akan memberikan gambar yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan. Reduksi data juga dapat dibantu dengan menggunakan peralatan elektronik. Pada penelitian ini peneliti mengumpulkan data yang didapatkan dari hasil penelitian dan melakukan pemilihan terhadap data penting.

d. Display Data (Penyajian Data)

Setelah data reduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Dalam penelitian kualitatif data yang dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori dan

¹⁴Sanapiah Faisal, *Format-Format Penelitian Sosial, Dasar-Dasar Dan aplikasi*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2005), h. 53

sejenisnya. Setelah dilakukan reduksi, peneliti sudah mendapatkan data penting dan yang diperlukan untuk di analisis kemudian data disajikan.

e. *Conclusion Drawing/Verification* (Penarikan Kesimpulan)

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apa bila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali kelapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan yang kredibel. Setelah data disajikan, kemudian peneliti melakukan penarikan kesimpulan dari hasil penelitian.¹⁵

B. Sistematika Penulisan

Bab I Pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah yang berisi alasan peneliti melakukan penelitian tentang judul yang telah dipilih, rumusan masalah yaitu permasalahan yang akan diteliti, tujuan penelitian yaitu tujuan peneliti melakukan penelitian sehingga dapat diketahui apa yang menjadi tujuan dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti, manfaat peneliti diharapkan bermanfaat baik bagi peneliti maupun tempat penelitian dan sistematika penulisan yang menggambarkan .

Bab II Landasan Teori tentang Tinjauan tentang manajemen sumber daya insani, pengertian manajemen sumber daya insani, tujuan pengembangan

¹⁵Morissan, *Metode Penelitian Survei*, (Jakarta: Kencana, 2012), h. 27

manajemen manajemen sumber daya insani, POAC , serta rekrutmen kasryan dalam Islam.

Bab III Terdiri dari gambaran umum tempat penelitian yaitu tantang Sejarah Konter 212 cell, Kegiatan usaha, dan struktur organisasi.

BAB IV Merupakan hasil penelitian, berisi tentang jawaban atas rumusan masalah yang ada dimana rumusan masalah pada penelitian ini adalah Proses Rekrutmen Karyawan Konter 212 Cell Kota Bengkulu. Tinjauan Manajemen Sumber Daya Islami dalam Proses Rekrutmen Karyawan Konter 212 Cell Kota Bengkulu.

BAB V Penutup yang berisi kesimpulan dan saran

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Manajemen

1. Pengertian Manajemen

Manajemen adalah mengatur atau mengelola suatu kegiatan. Dalam arti sempit dikatakan adalah mengatur perusahaan untuk mencapai tujuan melalui orang lain.¹⁶

Manajemen adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan,

¹⁶ Sedarmayanti. 2013. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. (Bandung: Mandar Maju), h. 11

pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan.¹⁷

Manajemen adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (*non material/non finansial*) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.¹⁸

Manajemen sumber daya manusia terdiri atas serangkaian keputusan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang memengaruhi efektivitas karyawan dan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat digunakan secara efektif guna mencapai berbagai tujuan.

Manajemen dalam bahasa Inggris dikenal dengan kata *manage* yang berarti mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola. Sedangkan dalam kamus Bahasa Indonesia manajemen diartikan sebagai cara mengelola suatu per 21 Pengelolaan atau pengaturan dilaksanakan oleh seorang *manaje* berdasarkan urutan manajemen.

Para ahli memandang manajemen dari sudut yang berbeda yaitu beberapa ahli memandang sebagai suatu ilmu dan seni, ahli lain memandang manajemen sebagai suatu proses dan sebagai profesi.¹⁹

Manajemen secara pengerian, sebagaimana dikemukakan oleh Mary Parker Foller, adalah seni dalam menyelesaikan sesuatu melalui

¹⁷ Sofyandi, Herman Dan Garniwa Iwa. *Perilaku Organisasional*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014). h.120

¹⁸ Wibowo. *Perilaku dalam organisasai Edisi ke-2*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), h. 190

¹⁹ Badrudin, *Dasar-Dasar...*, h.1.

orang lain. *Management is the art of getting things done through people.*²⁰ Definisi ini mengandung arti bahwa para manajer mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai tugas yang mungkin diperlukan, atau berarti tidak melakukan tugas-tugas itu sendiri.

Menurut John D. Millet, manajemen adalah proses memimpin dan melancarkan pekerjaan dari orang yang terorganisir secara formal untuk mencapai tujuan.

Menurut Ordway Tead, mendefinisikan manajemen sebagai sebuah proses dan perangkat yang mengarah dan membimbing kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan sebuah organisasi.

Menurut Stoner, mendefinisikan manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut S. Kimball dan D.S. Kimball mendefinisikan manajemen adalah semua tugas dan fungsi, perencanaan, pembiayaan, kebijaksanaan, penyediaan alat dan penetapan struktur organisasi beserta staffing.

Menurut George R. Terry mendefinisikan manajemen adalah proses yang khas yang terdiri dari tindakan *Planning, organizing, actuating*, dan *controlling* yang penggunaannya secara ilmu dan seni untuk mencapai tujuan telah ditetapkan.²¹

Manajemen diperlukan sebagai upaya agar kegiatan bisnis dapat berjalan secara efektif dan efisien. Agar manajemen yang dilakukan

²⁰ Ernie Tisnawati Dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Kencana, 2005), h. 5

²¹ Susatyo Herlambang, *Pangantar Manajemen...*, h. 3

mengarah kepada kegiatan bisnis secara efektif dan efisien, maka manajemen perlu dijelaskan berdasarkan fungsi-fungsinya atau dikenal sebagai fungsi-fungsi manajemen (*managerial functions*). Fungsi-fungsi manajemen mencakup fungsi perencanaan, fungsi pengorganisasian, fungsi pelaksanaan, serta fungsi pengendalian dan pengawasan. Lebih lanjut mengenai fungsi-fungsi manajemen ini dijelaskan dalam bagian berikut ini.²²

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat dilihat bahwa pengertian manajemen adalah danya yang menciptakan *Human Resources*, ada yang mengartikan sebagai *man power management* serta ada yang menyertakan dengan pengertian manajemen sumber daya manusia sebagai personal (personalia, kepegawaian)

2. Peranan Manajemen

Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti bahwa berperan penting dan dominan dalam manajemen. Berikut ini peranan manajemen:²³

- a) Manajemen jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job right man dan job evaluation*
- b) Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan atas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
- c) Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.

²² Ernie Tisnawati Dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manejemen...*, h.

- d) Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e) Meperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya

3. Tujuan Manajemen

Ada beberapa tujuan manajemen yaitu :

- a) Tujuan yang berorientasi kepada kepentingan sosial, adalah tujuan yang diarahkan untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan masyarakat dengan tetap menjaga dampak negatif yang seminimum mungkin terhadap organisasi.
- b) Tujuan yang berorientasi memenuhi kebutuhan organisasi, adalah tujuan yang diarahkan untuk meningkatkan efektivitas organisasi.
- c) Tujuan yang berorientasi kepada kepentingan fungsional manajemen adalah tujuan yang diarahkan untuk menjamin fungsi utama sumberdaya manusia dapat berjalan secara efektif dengan menyadari bahwa tingkat pelayanan dan pasalitas yang diberikan kepada bagian sumberdaya manusia adalah sekedar agar ia dapat berfungsi dengan baik, tidak berlebihan daripada seprtinya.

Manajemen dipandang sebagai pranan yang cukup penting diranan industri, apa yang dilakukan oleh menejer sumberdaya manusia menggambarkan bagai mana aktifitas pengelolaan sumberdaya manusia dilingkungan perusahaan. Manajemen sumberdaya manusia adalah suatu proses yang cakup efalusi terhadap kebutuhan sumberdaya manusia, mendapatkan orang orang untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoftimalkan pendayagunaan sumberdaya yang penting tersebut secara memberi insentif dan penungsan yang tepat yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi diman asumberdaya manusia itu

berada. Human resources management (manajemen sumber daya manusia) dapat diartikan sebagai suatu kegiatan merencanakan, menarahkan, dan mengkoordinasikan semua pekerjaan yang menyangkut pegawai, mencari pegawai, melatih atau mengorganisasikan dan melayani mereka. Secara sederhana bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan pemberian kompensasi, karier, keselamatan, dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakdeholder*.

4. **Fungsi-Fungsi Manajerial**

Untuk dapat melaksanakan tugas dan menjalankan perannya dengan baik dan benar, maka sebuah manajemen memiliki peran yang dapat mendukung dan membantu dalam penerapannya. Dalam manajemen terdapat 4 (empat) fungsi atau aktifitas menurut beberapa ahli, sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan (*Planning*) adalah fungsi manajemen yang mencakup proses mendefinisikan sasaran, menetapkan strategi untuk mencapai sasaran itu, dan menyusun rencana untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan sejumlah kegiatan. Bagi manajer SDM, proses perencanaan berarti menentukan kemajuan suatu program SDM yang akan berguna dalam pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan bagi perusahaan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada pegawai agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan atau penyempurnaan. Pengendalian pegawai meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Fungsi-Fungsi Operasional dalam Manajemen

Fungsi operasional dalam manajemen sumber daya manusia merupakan dasar pelaksanaan MSDM yang efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia secara fungsional memiliki beberapa fungsi yang saling terkait satu

sama lain dan operasional yang dijalankan oleh manajemen sumber daya manusia sesuai dengan fungsi yang dimilikinya. Fungsi Manajemen terdiri atas 4 fungsi yang utama manajemen, yaitu *Planning* (perencanaan), *Organizing* (pengorganisasian), *Actuating* (penggerakan) dan *Controlling* (pengendalian). Didalam lembaga/ perusahaan, untuk memperoleh hasil manajemen secara maksimal para manajer didalam perusahaan haruslah mampu menguasai seluruh fungsi manajemen yang ada.

a. *Planning*

Perencanaan (*planning*) adalah memikirkan apa yang akan dikerjakan dengan sumber yang dimiliki. Perencanaan dilakukan untuk menentukan tujuan perusahaan secara keseluruhan dan cara terbaik untuk memenuhi tujuan itu. Manajer mengevaluasi berbagai rencana alternatif sebelum mengambil tindakan dan kemudian melihat apakah rencana yang dipilih cocok dan dapat digunakan untuk memenuhi tujuan perusahaan. Perencanaan merupakan proses terpenting dari semua fungsi manajemen karena tanpa perencanaan, fungsi-fungsi lainnya tak dapat berjalan.

1. Analisis situasi & identifikasi masalah. Melakukan analisa dan identifikasi terhadap situasi organisasi dengan memperhatikan tujuan yang akan dicapai
2. Menentukan skala prioritas. Setelah dianalisa dan mengidentifikasi masalah, maka perlu dilakukan penentuan skala prioritas terhadap pelaksanaan kegiatan. Hal ini agar kebutuhan organisasi yang mendesak didahulukan untuk menjamin keberlangsungan organisasi
3. Menentukan tujuan program. Agar pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi akan mengarah pada pencapaian tujuan organisasi, maka

dibutuhkan penentuan tujuan program, sehingga nantinya pelaksanaan program dapat diukur capaiannya.

4. Menyusun rencana kerja operasional (termasuk didalamnya menyusun anggaran)²⁴

b. Organizing

Pengorganisasian diartikan sebagai kegiatan pembagian tugas-tugas pada orang yang terlibat dalam aktivitas organisasi, sesuai dengan kompetensi SDM yang dimiliki. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kegiatan ini merupakan keseluruhan proses memilih orang-orang serta mengalokasikannya sarana dan prasarana untuk menunjang tugas orang-orang itu dalam organisasi, serta mengatur mekanisme kerjanya sehingga dapat menjamin pencapaian tujuan program dan tujuan organisasi.

Menurut George R. Terry, tugas pengorganisasian adalah mengharmonisasikan kelompok orang yang berbeda, mempertemukan macam-macam kepentingan dan memanfaatkan seluruh kemampuan kesuatu arah tertentu.²⁵

Pemimpin harus mampu melihat potensi-potensi SDM yang berkualitas dan bertanggung jawab untuk melaksanakan aktivitas roda organisasi. Setelah menempatkan orang yang tepat untuk tugas tertentu, maka perlu juga mengkoordinasikan dan memadukan seluruh potensi SDM tersebut agar bekerja secara sinergis untuk mencapai tujuan organisasi. Langkah-langkah Pengorganisasian :

1. Tujuan organisasi harus dipahami oleh staf. (Menjelaskan keseluruhan staff tentang tujuan organisasi yang harus dicapai)

²⁴ Achmad S.Ruky, *Sumber Daya ...*, h. 230

²⁵ Roberth Mathis dan John H.Jackson, *Manajemen Sumber ...*, h. 67

2. Mendistribusi pekerjaan ke staf secara jelas. (Mendudukan orang-orang yang berkompetensi pada posisi tepat. Dan jangan sampai ada posisi strategis yang kosong, karena akan berpengaruh pada keseluruhan pencapaian organisasi)
3. Menentukan prosedural staf. (Menentukan cara kerja dan evaluasi para staf, serta punishment dan reward yang diterima. Selain itu juga menjelaskan tentang garis koordinasi dan sinergitas dalam organisasi, sehingga seluruh posisi dipadukan untuk menuju tujuan organisasi)
4. Mendelegasikan wewenang. (Berani untuk mendelegasikan wewenang sesuai dengan tugas dan fungsi tiap-tiap staf)²⁶

c. *Actuating*

Actuating (penggerakan) meliputi kepemimpinan dan koordinasi.

Kepemimpinan yakni gaya memimpin dari sang pemimpin dalam mengoptimalkan seluruh potensi dan sumber daya organisasi agar mengarah pada pencapaian tujuan program dan organisasi. Sedangkan koordinasi yakni suatu aktivitas membawa orang-orang yang terlibat organisasi ke dalam suasana kerjasama yang harmonis. Perencanaan dan pengorganisasian yang baik kurang berarti bila tidak diikuti dengan pelaksanaan kerja organisasi yang bertanggung jawab. Untuk itu maka semua Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada harus dioptimalkan untuk mencapai visi, misi dan program kerja organisasi.

Pelaksanaan kerja harus sejalan dengan rencana kerja yang telah disusun. Setiap pelaku organisasi harus bekerja sesuai dengan tugas, fungsi dan peran, keahlian dan kompetensi masing-masing SDM untuk mencapai visi, misi dan program kerja organisasi yang telah ditetapkan.

²⁶ Roberth Mathis dan John H. Jackson, *Manajemen Sumber ...*, h. 67

Inti dari *Actuating* adalah menggerakkan semua anggota kelompok untuk bekerja agar mencapai tujuan organisasi.

1. Menciptakan kerjasama yang lebih efisien
2. Mengembangkan kemampuan & keterampilan staf
3. Menumbuhkan rasa memiliki & menyukai pekerjaan
4. Mengusahakan suasana lingkungan kerja yang meningkatkan

motivasi & prestasi kerja staf

5. Membuat organisasi berkembang secara dinamis²⁷

d. *Controlling*

Controlling bukanlah hanya sekedar mengendalikan pelaksanaan program dan aktivitas organisasi, namun juga mengawasi sehingga bila perlu dapat mengadakan koreksi. Dengan demikian apa yang dilakukan staff dapat diarahkan kejalan yang tepat dengan maksud pencapaian tujuan yang telah direncanakan. Inti dari *controlling* adalah proses memastikan pelaksanaan agar sesuai dengan rencana.

Agar pekerjaan berjalan sesuai dengan tujuan organisasi dan program kerja maka dibutuhkan pengontrolan, baik dalam bentuk pengawasan, inspeksi hingga audit. Kata-kata tersebut memang memiliki makna yang berbeda, tapi yang terpenting adalah bagaimana sejak dini dapat diketahui penyimpangan-penyimpangan yang terjadi, baik dalam tahap perencanaan, pelaksanaan maupun pengorganisasian. Sehingga dengan hal tersebut dapat segera dilakukan antisipasi, koreksi dan penyesuaian-penyesuaian sesuai dengan situasi, kondisi dan perkembangan lingkungan sekitar organisasi.²⁸

²⁷ Raymon A. Noe dkk, *Manajemen Sumber ...*, h. 223

²⁸ Achmad S.Ruky, *Sumber Daya ...*, h. 230

- 1) Dapat mengetahui sejauh mana program telah dilaksanakan.
- 2) Dapat mengetahui adanya penyimpangan
- 3) Dapat mengetahui apakah waktu & sumber daya mencukup
- 4) Dapat mengetahui sebab-sebab terjadinya penyimpangan
- 5) Dapat mengetahui staff yang perlu diberikan

penghargaan/promosi²⁹

6. Manajemen Islam

1. Pengertian manajemen dalam perspektif Islam

Manajemen dalam perspektif islam yaitu ciri-ciri sumberdaya manusia yang mempunyai sifat keislaman serta dapat menjunjung tinggi nilai ke islaman.³⁰

2. Ciri –ciri manajemen dalam perspektif Islam

Adapun ciri emosional dan spritual manajemen bermutu adalah yang memiliki ciri-ciri, sebagai berikut:³¹

a. Amanah

Amanah atau amanat merupakan unsur penting dan menentukan akan berhasil dan tidaknya seseorang dalam berusahadan beramal, serta berhasil dan tidaknya suatu bangsa dalam mempertahankan dan melestarikan hidup. Dalam kehidupan sehari-hari banyak kita saksikan adanya perbedaan yang nyata antara orang yang bersifat amanah dengan orang yang suka berkhianat. Orang yang bersikap amanat atau jujur selalu menjadi tempat kepercayaan, dihormati dan disegani. Sedangkan orang yang bersikap khianat atau curang selalu dibenci dan dikucilkan dalam pergaulan. Sebagai akibat dari dua sikap yang saling bertentangan itu, terlihat bahwa orang yang

²⁹ Achmad S.Ruky, *Sumber Daya ...*, h. 230

³⁰ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Rafika Aditama, 2014), h. 332

³¹ Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2014), h. 543

bersifat amanah selalu berhasil dalam berusaha. Sedangkan, orang yang bersifat khianat selalu mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan yang dicita-citakan.

b. Berpikir positif

Berpikir Positif diawali dengan sebuah keyakinan pada diri sendiri. Keyakinan bahwa dirinya mampu. Keyakinan yang mengatakan bahwa diri beliau “bisa”. Jika Anda melihat diri Anda “bisa”, maka Anda akan “bisa”. Jika Anda melihat diri Anda akan menghasilkan, maka Anda akan menghasilkan. Jika Anda tidak bisa melakukan hal seperti ini, maka Anda masih dikuasai oleh pikiran negatif.³²

c. Disiplin

Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya. Pendisiplinan adalah usaha untuk menanamkan nilai ataupun pemaksaan agar subjek memiliki kemampuan untuk menaati sebuah peraturan. Pendisiplinan bisa jadi menjadi istilah pengganti untuk hukuman ataupun instrumen hukuman dimana hal ini bisa dilakukan pada diri sendiri ataupun pada orang lain. Disiplin merupakan sikap yang wajib ada dalam diri semua individu. Karena disiplin adalah dasar perilaku seseorang yang sangat berpengaruh besar terhadap segala hal, baik urusan pribadi maupun kepentingan bersama dan untuk memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi

³²Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital Ed 1*, (Jakarta: Rajawali Press, 2009), h. 210-215

dalam mengerjakan apapun, maka dibutuhkan latihan dengan kesadaran dari dalam diri akan pentingnya sikap disiplin sehingga menjadi suatu landasan bukan hanya pada saat bekerja, tetapi juga dalam berperilaku sehari-hari.

d. **Empati, peka terhadap perasaan orang lain.**

Pengertian Empati adalah proses kejiwaan seseorang individu dalam merasakan perasaan orang lain baik suka maupun duka, dan seolah-olah merasakan ataupun mengalami apa yang dirasakan atau dialami oleh orang tersebut. Empati merupakan kelanjutan dari sikap simpati, yaitu perbuatan nyata untuk mewujudkan rasa simpatinya itu.

7. Manajemen Sumber Daya Islami

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Islami

Secara etimologis kata manajemen berasal dari bahasa Perancis Kuno *menagement*, yang berarti seni melaksanakan dan mengatur. Menurut KBBI manajemen adalah mengatur atau mengelola suatu kegiatan. Dalam arti sempit dikatakan adalah mengatur perusahaan untuk mencapai tujuan melalui orang lain.³³

Manajemen adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan.³⁴

Manajemen adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (*non material/non finansial*) di dalam organisasi bisnis,

³³ Departemen Pendidikan Indonesia, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*.) Jakarta: Balai Pustaka, 2008), h. 200

³⁴ Sofyandi, Herman Dan Garniwa Iwa. *Perilaku Organisasional*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014). h.120

yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.³⁵

Manajemen terdiri atas serangkaian keputusan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang memengaruhi efektivitas karyawan dan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat digunakan secara efektif guna mencapai berbagai tujuan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat dilihat bahwa pengertian manajemen adalah adanya yang menciptakan *Human Resources*, ada yang mengartikan sebagai *man power management* serta ada yang menyertakan dengan pengertian manajemen sumber daya manusia sebagai personal (personalia, kepegawaian).

Sumber daya insani (SDI) adalah orang-orang yang ada dalam organisasi yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi.³⁶ SDI sebenarnya sudah dijelaskan di dalam firman Allah SWT QS. Al-

Baqarah (2): (30) berikut ini:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي
الْأَرْضِ خَلِيفَةً □ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ
يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ
بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ □ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا
لَا تَعْلَمُونَ

³⁵ Wibowo. *Perilaku dalam organisasi Edisi ke-2*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), h. 190

³⁶ Achmad S.Ruky, *Sumber Daya Manusia Berkualitas*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2013), h. 227

Artinya: ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."(Q.S Al-Baqarah Ayat (2): (30).³⁷

Dari ayat di atas Allah menjelaskan bahwa manusia sebagai khalifah di muka bumi ini, kemudian dikuatkan dalam firman Allah SWT di QS. Shad (38): (26)

يَا دَاوُدُ إِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيفَةً فِي الْأَرْضِ
فَاخُذْكُمْ بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوَىٰ
فَيُضِلَّكَ عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ □ إِنَّ الَّذِينَ
يَضِلُّونَ عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيدٌ
بِمَا تَسُوا يَوْمَ الْحِسَابِ

Artinya: "Hai Daud, sesungguhnya Kami menjadikan kamu khalifah (penguasa) di muka bumi, maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu, karena ia akan menyesatkan kamu dari jalan Allah. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan" (Q.S Shad Ayat (38): (26).³⁸

Manajemen sumber Daya Insani (MSDI) adalah cabang dari ilmu manajemen yang mempelajari tentang cara mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja (sumber daya) yang dimiliki individu secara efektif dan efisien serta digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan. Tim

³⁷ Al-Qur'an dan Terjemahan Departemen Agama RI, *Lajnah Pentasih, Surah Al-Baqarah Ayat:30* (Bandung:CV.Penerbit Diponegoro, 2014), h.6

³⁸Al-Qur'an dan Terjemahan Departemen Agama RI, *Lajnah Pentasih, Surah Shad Ayat:26* (Bandung:CV. Penerbit Diponegoro, 2014), h.454

manajemen SDM memiliki kewajiban untuk mengelola seluruh sumber daya manusia agar dapat bekerja dengan kualitas yang baik dan produktif.³⁹

Peranan penting tim manajemen SDI harus memiliki kemampuan seperti melakukan seleksi karyawan baru, menilai perkembangan kinerja karyawan serta melakukan perencanaan karir semua karyawan di perusahaan. Tim manajemen SDI juga harus mampu untuk memaksimalkan seluruh sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan agar kinerja mereka efektif dan efisien untuk mencapai tujuan.

Manajemen sumber Daya Insani (MSDI) adalah cabang dari ilmu manajemen yang mempelajari tentang cara mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja (sumber daya) yang dimiliki individu secara efektif dan efisien serta digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan. Tim manajemen SDM memiliki kewajiban untuk mengelola seluruh sumber daya manusia agar dapat bekerja dengan kualitas yang baik dan produktif.⁴⁰

b. Tujuan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Insani

Para pegawai dan para manajer dengan pengalaman dan kemampuan yang layak akan meningkatkan kemampuan organisasi untuk berkompetisi dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang kompetitif. Pengembangan adalah memperbaiki tingkat efektivitas kinerja pegawai dalam mencapai hasil yang ditetapkan.

³⁹ Raymon A. Noe dkk, *Manajemen Sumber ...*, h. 223

⁴⁰ Raymon A. Noe dkk, *Manajemen Sumber ...*, h. 224

Sifat pengembangan adalah pengembangan pengetahuan, pengembangan keterampilan, perubahan sikap.⁴¹

Pengembangan MSDI tujuannya untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan para pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Dengan mengembangkan kecakapan pegawai dimaksudkan sebagai setiap usaha dari pimpinan untuk menambah keahlian kerja tiap pegawai sehingga di dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat lebih efisien dan produktif. Oleh karena itu, organisasi perlu terus melakukan pengembangan MSDI, karena investasi di dalam pengembangan MSDI merupakan pengeluaran yang ditujukan untuk memperbaiki kapasitas produktif dari manusia.

B. Rekrutmen

1. Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen merupakan serangkaian aktifitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Aktivitas rekrutmen dimulai pada saat calon mulai dicari dan berakhir tatkala lamaran mereka diserahkan. Melalui rekrutmen, individu yang memiliki keahlian yang dibutuhkan didorong membuat lamaran untuk lowongan kerja yang tersedia di perusahaan atau organisasi.⁴²

⁴¹Roberth Mathis dan John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Salemba Empat, 2014), h. 67

⁴² Desi Ratnasari, *Studi Tentang Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Perlindungan*

Rekrutmen atau perekrutan diartikan sebagai proses penarikan sejumlah calon yang berpotensi untuk diseleksi menjadi pegawai. Proses ini dilakukan dengan mendorong atau merangsang calon pelamar yang mempunyai potensi untuk mengajukan lamaran dan berakhir dengan didatarkannya sejumlah calon.⁴³

2. Alasan Dilakukan Rekrutmen

Beberapa alasan dilakukan rekrutmen adalah berdirinya organisasi baru, adanya perluasan (ekspansi) kegiatan organisasi, terciptanya pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan-kegiatan baru, adanya pekerjaan yang dipindah ke organisasi lain, adanya pekerja yang berhenti baik dengan hormat maupun tidak dengan hormat, adanya pekerja yang berhenti karena memasuki usia pensiun, dan adanya pekerja yang meninggal dunia. Tenaga profesional tersebut dicirikan oleh tiga hal, yakni: 1) *Kafaah*, yaitu adanya keahlian dan kecakapan dalam bidang pekerjaan yang dilakukan, 2) *Himmatul Amal*, yakni memiliki semangat dan etos kerja yang tinggi dan 3) *Amanah*, yakni terpercaya dan bertanggung jawab dalam menjalankan

Masyarakat (LINMAS) Di Badan Kesatuan Bangsa, Politik, Dan Perlindungan Masyarakat

Kabupaten MALINAU, (Ejournal Pemerintah Integratif, Vol. 1, Nomor 1, 2013), h. 178

⁴³ Rizal Pahlevi, *Analisis Efektifitas Proses Rekrutmen Dan Seleksi Dalam Memenuhi*

Kebutuhan Sumber Daya Manusia, PT. Teknologi Riset Global Investama, Jakarta, Periode Januari 2013), h. 23

berbagai tugas dan kewajibannya serta tidak berkhianat terhadap jabatan yang didudukinya.

3. Tahapan Rekrutmet

Berikut adalah ulasan singkat tahapan rekrutmen karyawan sebagai berikut :

a. Pemilihan Media Iklan Lowongan

Pada tahapan ini perlu ditentukan media iklan yang akan kita pilih, misal surat kabar, internet, pengumuman lowongan internal, pengumuman di kampus-kampus, referensi dll. Pada umumnya iklan lowongan kerja diinformasikan melalui internet maupun surat kabar namun ada beberapa jabatan yang tidak melalui media tersebut, nah berikut adalah hal-hal yang perlu diperhatikan dalam proses pemilihan media atau sumber karyawan yang sedang kita cari

b. Proses desain iklan lowongan kerja

Iklan lowongan kerja yang ditayangkan umumnya meliputi informasi tentang kaulifikasi calon karyawan (*pendidikan, umur, pengalaman kerja, domisili karyawan dll*), tugas dan tanggung jawab yang akan dilakukan dan yang terakhir adalah cara melamar posisi tersebut. Dalam desain iklan lowongan kerja usahakan agar kita memberikan informasi inti mengenai syarat yang harus dimiliki oleh calon pelamar, ini penting agar kita tidak kehabisan waktu karena calon pelamar banyak yang tidak sesuai dengan kaulifikasi yang kita minta.

c. Seleksi administratif calon karyawan

- Berkas yang masuk di meja HRD harus segera dilakukan proses penyaringan, hal-hal yang biasanya menjadi jaring bagi para calon pelamar adalah merujuk pada kualifikasi yang kita inginkan dan kesesuaian syarat yang diajukan oleh user / calon atasan karyawan.
- d. Test Psikologi
Tujuan dari test ini adalah untuk mencari kandidat yang paling tepat sesuai kriteria dan karakter jabatan yang sedang dibutuhkan. Saat ini buku-buku panduan tentang test ini banyak dijual di toko-toko buku, sehingga dapat dipelajari meskipun tidak semuanya.
- e. Interview HRD
Pada tahap ini HRD akan memanggil beberapa kandidat yang terbaik sesuai hasil psikotest. Sebagai pedoman dalam melakukan wawancara adalah “STAR” yaitu *situation* (deskripsi tentang situasi kerja yang selama ini dijalankan), *Task* (tugas-tugas yang pernah dijalankan dan bagaimana pelaksanaannya.), *action* (tindakan yang dilakukan pada situasi dan tugas tertentu), *result* (menggambarkan dari tindakan yang pernah dilakukan). Pedoman tersebut adalah teknik wawancara yaitu *Behavioral Event Interview (BEI)* yaitu teknik wawancara untuk menggali informasi apa yang pernah dilakukan secara nyata oleh calon karyawan.
- f. *Interview* dengan user / calon atasan
Pada tahap ini calon karyawan akan diuji keahliannya berdasarkan pengalaman kerja yang pernah dilakukan pada pekerjaan sebelumnya.
- g. Negosiasi Gaji
Pada tahap ini antara calon karyawan dengan perusahaan akan bernegosiasi tentang gaji yang diminta oleh karyawan dan gaji

yang bisa diberikan oleh perusahaan. Gaji yang ditawarkan biasanya merujuk pada struktur gaji yang telah disusun oleh perusahaan berdasarkan jobdesc masing-masing jabatan.

4. Proses Rekrutmen dalam Tinjauan Islam

Islam memandang bahwa proses rekrutmen merupakan persoalan yang krusial karena proses rekrutmen berpengaruh terhadap hasil kinerja dan pencapaian tujuan organisasi. Selain itu Islam juga menyatakan bahwa proses rekrutmen harus dilakukan dengan baik agar tujuan rekrutmen untuk mendapatkan karyawan yang pantas dan patut dapat tercapai. Hal ini ditegaskan dalam alqur'an surat Al-Qashash (28): 26 sebagai berikut

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ □ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ
الْأَمِينُ

Artinya: “ Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata: “Wahai Ayahku! Jadikanlah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), Sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja(pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya”

Ayat diatas menerangkan bahwa karyawan yang dipekerjakan adalah karyawan yang kuat. Pada zaman nabi karyawan yang direkrut adalah untuk panglima perang, kekuatan disini maksudnya merekrut

orang yang kuat untuk berperang, memiliki fisik yang tangguh sehingga mampu melaksanakan tugas sebagai panglima perang dengan baik. Sedangkan kuat pada saat ini diartikan sebagai orang yang memiliki fisik yang sehat jasmani dan rohani, karena dengan fisik yang kuat karyawan dapat melaksanakan tugas dengan baik, sehingga dapat dipertanggung jawabkan. Implementasi ayat diatas pada masa sekarang yaitu dengan adanya syarat memiliki badan sehat jasmani dan rohani bagi pelamar yang dibuktikan dengan surat keterangan dari dokter atau rumah sakit pemerintah.

Syarat ini sudah menjadi hal yang tidak bisa ditinggalkan pada proses rekrutmen. Syarat ini juga sudah menjadi keharusan disemua bidang pekerjaan. Hampir semua organisasi sudah menjadikan syarat ini sebagai syarat yang mutlak. Proses seleksi merupakan tindak lanjut dari proses rekrutmen. Hasil rekrutmen yaitu berupa surat lamaran yang siap untuk diseleksi. Proses seleksi menentukan siapa yang layak di angkat jadi karyawan dan siapa yang tidak. Seleksi dalam pandangan Islam harus dilakukan berdasarkan kepatutan dan kelayakan Mengangkat orang karena ada unsur hubungan tertentu akan mengakibatkan adanya karyawan yang memiliki kinerja buruk, tidak patuh terhadap atasan, tidak memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, tidak loyal terhadap organisasi dan melakukan hal yang merugikan organisasi, ataupun korupsi serta

kolusi. Sehingga berdampak buruk terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Untuk menghindari dan mencegah terjadinya hal-hal yang menghalangi tercapainya tujuan organisasi maka lakukanlah proses seleksi sesuai dengan syariat Islam. Petikan pernyataan diatas juga menegaskan adanya kriteria orang yang pantas diluluskan dalam proses seleksi yaitu:

a. Memiliki Pengalaman dan Kompetensi

Karyawan yang memiliki pengalaman adalah karyawan yang pernah menggeluti, menyelami, sehingga telah mengetahui seluk beluk dunia kerja dalam suatu organisasi. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat adanya surat keterangan bekerja dari organisasi sebelumnya. Kompetensi maksudnya yaitu karyawan yang memiliki kemampuan dalam menjalankan tugas berdasarkan ketrampilan dan pengetahuan sesuai bidangnya. Karyawan yang kompetensi juga memiliki sikap kerja yang baik sesuai dengan Aturan Allah.

b. Memiliki Ketaqwaan dan Keturunan Yang Sholeh

Karyawan yang taqwa adalah karyawan yang takut akan azab Allah sehingga dalam kehidupannya selalu melaksanakan perintah Allah dan menjauhi larangan Allah. Dalam dunia kerja karyawan yang taqwa akan bertindak sesuai aturan kerja yang berlaku dalam organisasi, tidak melanggar peraturan-pertauran yang ada dalam organisasi. Karyawan yang memiliki keturunan yang sholeh adalah yang berasal dan dibesarkan dari keluarga yang memiliki tingkat

pemahaman agama yang tinggi sehingga karyawan tersebut memiliki pondasi agama yang kuat yang tidak mungkin melakukan hal yang merugikan organisasi dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

c. Memiliki Akhlak Yang Mulia

Karyawan yang memiliki akhlak mulia yaitu karyawan yang memiliki tingkah laku baik. Menjalankan tugas dengan baik tanpa ada unsur paksaan, tekanan dari atasan karena hal tersebut merupakan dorongan secara dari dalam dirinya. Tidak hanya itu saja karyawan yang berakhlak mulia akan menjalin hubungan baik antar sesama rekan kerja sehingga tercipta team work yang kuat dan tercipta lingkungan organisasi yang kondusif.

d. Memiliki Argument Yang Shahih

Karyawan yang memiliki argument yang shahih adalah karyawan yang memiliki pendapat yang mengandung unsur kebenaran sesuai dengan pedoman umat Islam, sehingga memiliki ide-ide yang cemerlang untuk kemajuan organisasi.

e. Tidak Mengejar Kemuliaan (Pangkat)

Bekerja atas dasar tanggung jawab, secara ikhlas tidak mengharapkan balasan dan tidak mengaharapkan jabatan merupakan diantara ciri karyawan yang tidak mengejar kemuliaan. Karyawan tersebut tidak haus akan jabatan, tidak meminta jabatan kecuali diberi amanah untuk ditempatkan pada jabatan tertentu.

f. Memiliki Pandangan Yang Luas Atas Suatu Persoalan

Karyawan yang memiliki pandangan yang atas suatu persoalan akan memiliki kemampuan memecahkan masalah dengan dari

berbagai sudut pandang, sehingga masalah dalam organisasi dapat diselesaikan dengan baik. Kemudian karyawan ini juga memiliki wawasan luas kedepan untuk memajukan organisasi.

5. Saluran-Saluran Rekrutmen

Untuk memperoleh pegawai yang benar-benar tepat bagi organisasi publik, departemen SDM bertanggung jawab untuk menyediakan sekumpulan pelamar yang memenuhi syarat, sedangkan penyelia bertanggung jawab terhadap penentuan calon yang dipilih dari kumpulan itu. Agar efektif maka perekrut harus mengetahui pegawai apa saja yang bakal diisi dan dimana sumber daya manusia yang potensial dapat dicari.⁴⁴

⁴⁴ Saladin, Djaslim, H, SE, 2002, Manajemen Pemasaran, Edisi Pertama, Linda Karya, Bandung. h. 98

BAB III

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Sejarah

Konter 212 cell adalah sebuah toko yang bergerak dibidang penjualan pulsa, jual-beli handphone, accessoris handphone, dan melayani jasa service. Pada awal berdirinya toko ini hanyalah toko yang kecil dan merupakan toko perintis jual beli di bidang telekomunikasi di wilayah kota Bengkulu. Namun sejalan dengan bertambahnya jumlah pemilik handphone sehingga secara tidak langsung meningkatkan omset penjualan toko ini. Dan untuk memenuhi permintaan pasar toko ini berusaha untuk memperluas usahanya. Melihat keberhasilan atau prospek usaha ini yang cukup menjanjikan memberikan inspirasi pada masyarakat sekitar dan menjalin kerjasama dengan konter lain. Adapun pemilik konter 212 cell adalah Geri Susino yang merintis usahanya dari awal, bermula dari toko kecil. Berkat kegigihan geri maka konter tersebut sekarang sudah menjadi besar dan mampu bersaing dengan usaha sejenis.

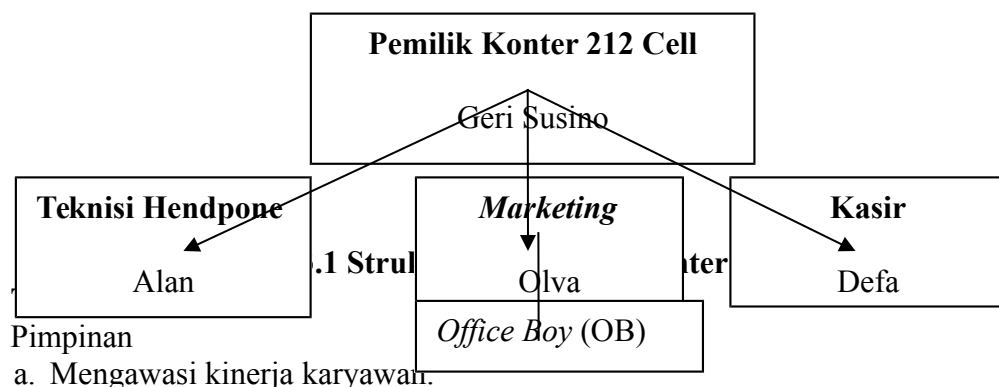
B. Kegiatan Usaha

Agar suatu perusahaan dapat berjalan dengan efektif dan efisien maka perusahaan perlu menerapkan sistem organisasi yang baik. Karena dengan menerapkan sistem organisasi yang baik maka dapat menunjukkan pembagian tugas, wewenang, tanggung jawab dan penempatan pegawai sesuai dengan bidang keahliannya. Guna memperjelas bentuk organisasi maka harus dibuat suatu bagan struktur organisasi yang ditunjukkan dengan kotak serta garis menurut kedudukannya, dimana masing-masing menunjukkan fungsi tertentu antara yang satu dengan yang lain dan dengan garis wewenang.

C. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan salah satu alat untuk mencapai tujuan secara efektif, struktur organisasi yang baik akan memudahkan koordinasi dan komunikasi atas semua aktivitas untuk mencapai semua tujuan. Struktur organisasi merupakan hubungan yang teratur diantara berbagai sektor atau fungsi yang perlu untuk mencapai tujuan dan tanggung jawab serta wewenang dalam suatu organisasi.

Dengan tersusunnya struktur secara fleksible dan tegas maka setiap bagian dan seksi yang ada pada usaha tersebut, melakukan tugas dan wewenangnya masing-masing. Konter 212 Cell Sebagai suatu organisasi usaha dan kegiatannya telah merumuskan tentang pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab dalam setiap bidangnya, dan juga lebih mengutamakan spesialisasi pekerjaan agar lebih ekonomis. Meskipun disini lain ponsel ini masih merasakan kurangnya spesialisasi sehingga sebagian masih ada yang merangkap jabatan. Untuk lebih jelasnya dapat kita lihat pada struktur organisasi yang terdapat pada Konter 212 Cell sebagai berikut:



- b. Memasok barang dagangan
- c. Menentukan kebijakan usaha

Kasir

- a. Mencatat dan menerima transaksi keuangan.
- b. Mencatat dan menerima keluar masuknya barang.
- c. Memberikan gaji karyawan.
- d. Membuat laporan keuangan.

Marketing

- a. Melayani jual beli barang dagangan.

Teknisi *Handphone*

- a. Melayani jasa perbaikan Handphone.
- b. Menaksir biaya perbaikan (tidak termasuk suku cadang).
- c. Melayani konsultasi yang berhubungan dengan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Proses Rekrutmen Karyawan Konter 212 Cell Kota Bengkulu

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan peneliti maka dapat di analisis data dan pembahasan mengenai Tinjauan Manajemen Sumber Daya

Islami dan Proses Rekrutmen Karyawan Konter 212 Cell Kota Bengkulu. Manajemen sumber daya Islami yang baik adalah manajemen yang mengetahui tentang sumber daya Islami dan selalu melakukan sesuatu berdasarkan dengan syariat Islam serta menjadikan sumber daya insaninya itu memiliki wawasan yang luas dan yang selalu tunduk terhadap aturan-aturan yang berlaku baik hukum pemerintahan maupun hukum agama. Adapun manajemen sumber daya Islami pada penelitian ini yang dijelaskan sebagai berikut:

Proses manajemen sumber daya Islami memang perlu dilakukan di segala bidang dan di semua organisasi, apapun bentuk usaha dan bidang kerjanya. Manajemen sumber daya Islami merupakan ruh dari sebuah usaha atau sebuah organisasi, karena manajemen sumber daya Islami adalah pihak yang bertanggung jawab terhadap mutu dan pelayanan yang diberikan kepada para konsumen. seperti hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti.

Berdasarkan hasil wawancara penulis terhadap pemilik Konter 212 Cell Kota Bengkulu Kota Bengkulu mengenai Proses Rekrutmen Karyawan Konter 212 Cell Kota Bengkulu adalah:

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada informan bahwa keadaan tenaga kerja pada Konter 212 Cell Kota Bengkulu Bengkulu dimana karyawan Konter 212 Cell Kota Bengkulu terdiri dari sembilan orang karyawan yang masing-masing memiliki tugas dan fungsi

sesuai dengan bagiannya. Berikut adalah hasil wawancara kepada informan:

“Tenaga kerja pada usaha kami berjumlah sembilan orang. Disini saya tidak memilih karyawan berdasarkan pendidikan, tapi saya memilih karyawan yang mau bekerja. Jadi karyawan kami ada yang tamatan SMP dan juga ada yang SMA. Semua sama asalkan mau bekerja dengan giat”.⁴⁵

Konter 212 Cell Kota Bengkulu menyusun dan mengoordinasikan kegiatan yang dilakukan adalah dengan melakukan perencanaan terlebih dahulu, kemudian setelah perencanaan dilakukan, semua rencana akan dilakukan atau dilaksanakan setelah adanya pelaksanaan semua kegiatan di evaluasi. Adapun hasil wawancara kepada informan adalah sebagai berikut:

“Susunan dan juga koordinasi itu poin yang penting dalam usaha kami karena kalau tidak ada koordinasi semua tidak bisa berjalan sesuai dengan yang seharusnya. Maka dari itu saya selaku pemilik usaha menyusun dan mengkoordinasi serta melakukan perencanaan dengan baik dalam melakukan perekrutan karyawan”⁴⁶

Adapun proses perencanaan perekrutan karyawan yang dilakukan dalam menentukan kemajuan pada Konter 212 Cell Kota Bengkulu Bengkulu dilakukan oleh pemilik usaha mulai dari perencanaan penerimaan karyawan dan juga perencanaan pembagian kerja dilakukan dengan baik oleh pemilik usaha seperti yang dikatakan oleh informan berikut:

“Iya untuk proses perencanaan memang saya lakukan dengan baik karena perencanaan itu juga menjadi tolak ukur dari manajemen yang dilakukan karena pelaksanaan tinggal melaksanakan apa yang saya rencanakan. Adapun perencanaan yang saya lakukan meliputi

⁴⁵ Wawancara Kepada Geri Pemilik Konter 212 Cell

⁴⁶ Wawancara Kepada Geri Pemilik Konter 212 Cell

peerekrutan karyawan. Saya tidak memilih karyawan berdasarkan pendidikan tetapi berdasarkan niat untuk bekerja setelah itu pembagian kerja juga termasuk ke dalam perencanaan”⁴⁷

Adapun kegiatan dalam mengatur karyawan seperti pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi juga sudah dilakukan oleh pemilik usaha, dalam pembagian kerja pemilik usaha sudah menentukan orang-orang yang akan melakukan pekerjaan sesuai dengan pembagiannya karena jika tidak ada pembagian tugas maka karyawan bingung apayang harus dikerjakan. Hubungan kerja antara karyawan dengan pemilik usaha baik dan juga antar sesama karyawan juga baik agar karyawan nyaman dalam bekerja dan pemilik usaha juga senang.

Berikut adalah hasil wawancara kepada informan:

“Sudah saya sebutkan tadi bahwa saya sudah melakukan pembagian tugas kepada karyawan karena kalau tidak saya bagi maka mereka bingung dan akan numpuk pada satu pekerjaan saja. Saya juga mengkoordinasi agar ada hubungan yang baik kepada karyawan karena jika hubungan tidak baik antar karyawan maka tidak akan nyaman dalam bekerja”⁴⁸

Arahan dari pemilik usaha merupakan hal yang penting karena tanpa adanya pengarahan dari pimpinan maka pekerjaan tidak akan terselesaikan dengan baik dan karyawan juga bekerja tidak sesuai dengan keinginan dari pemilik usaha karena konsep usaha sudah ada pada pemilik usaha. Berikut hasil wawancara kepada pemilik usaha Konter 212 Cell Kota Bengkulu kepada karyawan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

“Baik itu karyawan yang lama dan karyawan yang baru semua butuh arahan dari saya agar mereka bekerja sesuai dengan keinginan saya selaku pemilik usaha. Apalagi untuk karyawan baru memang

⁴⁷ Wawancara Kepada Geri Pemilik Konter 212 Cell

⁴⁸ Wawancara Kepada Geri Pemilik Konter 212 Cell

perlu pengarahan dan pengawasan ekstra ketika melakukan pekerjaan. Untuk karyawan lama pun masih butuh arahan dari saya”⁴⁹

Proses penarikan, seleksi dan penempatan karyawan Konter 212 Cell Kota Bengkulu tidak ada prosedur yang sulit karena yang menerima karyawan adalah langsung pemilik usaha sendiri dan juga tidak ada proses tes. Hanya dilakukan wawancara oleh pemilik usaha dan jika pemilik usaha yakin bahwa karyawan tersebut cocok untuk diterima maka akan diterima langsung oleh pemilik usaha. Agar karyawan menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana pemilik usaha maka pemilik usaha tegas dengan peraturan dan bagi karyawan yang melanggar akan mendapatkan sanksi agar karyawan disiplin.

Jika terdapat penyimpangan yang dilakukan oleh karyawan maka karyawan harus menerima konsekuensinya yaitu hukuman dari pemilik usaha bahkan sampai dikeluarkan dari pekerjaannya. Adapun cara mengendalikan pegawai seperti kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan adalah dengan membuat peraturan untuk dipatuhi dan juga melanggar maka akan mendapatkan sanksi.

“Iya, jika ada karyawan yang tidak disiplin memang harus diberikan hukuman dan juga sanksi agar karyawan tidak semena-mena dan mengikuti aturan”⁵⁰

Manajemen sumber daya Islami adalah seni dan ilmu memperoleh dan memajukan serta memanfaatkan tenaga kerja sehingga tujuan organisasi dapat direalisasi secara daya guna sekaligus adanya kegairahan

⁴⁹ Wawancara Kepada Geri Pemilik Konter 212 Cell

⁵⁰ Wawancara Kepada Geri Pemilik Konter 212 Cell

bekerja dari para pekerja. Manajemen sumber daya insani sebagai suatu kegiatan pengelolaan sumber daya yang dilakukan melalui kegiatan perencanaan *job analysis*, perencanaan, tenaga kerja, *rekrutmen* dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, perencanaan karir, penilaian prestasi kerja, sampai dengan pemberian kompensasi yang transparan untuk membantu mencapai tujuan organisasi.

Adapun pengadaan yang berhubungan dengan jumlah tenaga kerja yang penting yang diperlukan pengusaha adalah sesuai dengan kebutuhan dari pekerjaan yang akan dilakukan oleh pengusaha karena jika sedang banyak pesanan maka pemilik usaha akan menambah jumlah karyawan dan karyawan tersebut tidak tetap dan dipanggil ketika diperlukan sebagaimana yang telah dijelaskan oleh informan berikut:

“iya, untuk jumlah karyawan memang yang pasti itu ada sembilan orang tapi kalau memang benar-benar sedang dibutuhkan saya menambah lagi karyawan”⁵¹

Pelaksanaan pengembangan sumber daya Islami yang dilaksanakan tidak dilakukan dengan pendidikan dan pelatihan hanya saja arahan dari pimpinan dan juga karyawan senior agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya seperti yang dikatakan oleh informan berikut:

“Tidak ada pelatihan khusus karena kami ini masih usaha biasa, tidak ada anggaran biaya untuk mengadakan pelatihan. Hanya ada arahan dari pemilik usaha dan juga karyawan senior agar karyawan lain bekerja sebagaimana mestinya”

Dengan adanya manajemen sumber daya Islami pada Konter 212 Cell

Kota Bengkulu membuat usaha berjalan sesuai dengan tujuan karena

⁵¹Wawancara Kepada Geri Pemilik Konter 212 Cell

tanpa adanya manajemen yang jelas, maka tujuan tidak akan tercapai dan usaha tidak berjalan sesuai dengan keinginan. Dengan adanya manajemen sumber daya Islami pada Konter 212 Cell Kota Bengkulu membuat karyawan menjadi tertib dan mudah di atur.

Dengan adanya manajemen sumber daya Islami pada Konter 212 Cell Kota Bengkulu membuat usaha berjalan sesuai dengan tujuan. Maka manajemen sumber daya Islami sudah berjalan dengan efektif dikarenakan pemilik usaha memang sudah melakukan manajemen yang baik dan sudah melakukan fungsi manajemen agar tujuan dan juga target perusahaan dapat tercapai sebagaimana yang dikatakan oleh pemilik usaha berikut:

“Saya rasa memang bagus sekali adanya manajemen sumber daya Islami yang baik karena dengan manajemen sumber daya Islami pada usaha kami maka usaha kami dapat terorganisir dan juga sesuai dengan tujuan dan target usaha kami”.⁵²

Dengan adanya manajemen sumber daya Islami pada Konter 212 Cell Kota Bengkulu berjalan dengan efektif karena adanya manajemen yang baik dari pemilik usaha membuat karyawan menjadi tertib dan mudah di atur sebagaimana hasil wawancara kepada informan berikut:

“saya memang melakukan manajemen yang baik karena menurut saya tanpa adanya suatu manajemen yang baik maka karyawan tidak akan tertib dan sulit untuk diatur”⁵³

Selain melakukan wawancara kepada pemilik konter 212 cell, peneliti juga melakukan wawancara kepada karyawan konter 212 cell sebagai berikut:

Adapun pengadaan yang berhubungan dengan jumlah tenaga kerja yang penting yang diperlukan pengusaha adalah sesuai dengan kebutuhan

⁵² Wawancara Kepada Geri Pemilik Konter 212 Cell

⁵³ Wawancara Kepada Geri Pemilik Konter 212 Cell

dari pekerjaan yang akan dilakukan oleh pengusaha sebagaimana yang telah dijelaskan oleh informan berikut:

“iya, untuk jumlah karyawan memang yang pasti itu ada sembilan orang tapi kalau pekerjaan sedang banyak dan pesanan memang sedang banyak, beliau menambah karyawan dan karyawan tersebut tidak tetap”⁵⁴

Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan tidak dilakukan dengan pendidikan dan pelatihan hanya saja arahan dari pimpinan dan juga karyawan senior agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya seperti yang dikatakan oleh informan berikut:

“Tidak ada pelatihan khusus karena kami ini masih usaha kecil, tidak ada anggaran biaya untuk mengadakan pelatihan. Hanya ada arahan dari pemilik usaha dan juga karyawan senior agar karyawan lain bekerja sebagaimana mestinya”⁵⁵

Dengan adanya perekrutan karyawan pada konter 212 Cell ini membuat usaha berjalan sesuai dengan tujuan karena tanpa adanya manajemen yang jelas, maka tujuan tidak akan tercapai dan usaha tidak berjalan sesuai dengan keinginan. Dengan adanya manajemen sumber daya manusia pada konter 212 Cell ini membuat karyawan menjadi tertib dan mudah di atur.

Dengan adanya manajemen sumber daya manusia pada konter 212 Cell ini membuat usaha berjalan sesuai dengan tujuan. Maka manajemen sumber daya manusia sudah berjalan dengan efektif dikarenakan pemilik usaha memang sudah melakukan manajemen yang baik dan sudah

⁵⁴ Wawancara Kepada Deva, karyawan Koner 212 Cell

⁵⁵ Wawancara Kepada Alan, karyawan Koner 212 Cell

melakukan fungsi manajemen agar tujuan dan juga target perusahaan dapat tercapai sebagaimana yang dikatakan oleh pemilik usaha berikut:

“Saya rasa memang bagus sekali adanya manajemen sumber daya manusia yang baik karena dengan manajemen sumber daya manusia pada usaha kami maka usaha kami dapat terorganisir dan juga sesuai dengan tujuan dan target usaha kami”.⁵⁶

Dengan adanya manajemen sumber daya manusia pada konter 212 Cell ini berjalan dengan efektif karena adanya manajemen yang baik dari pemilik usaha membuat karyawan menjadi tertib dan mudah di atur sebagaimana hasil wawancara kepada informan berikut:

“Boss memang melakukan manajemen yang baik karena menurut boss tanpa adanya suatu manajemen yang baik maka karyawan tidak akan tertib dan sulit untuk diatur”⁵⁷

B. Tinjauan Manajemen Sumber Daya Islami dan Proses Rekrutmen Karyawan Konter 212 Cell Kota Bengkulu

Manajemen Sumber Daya Islami yang diterapkan membantu mengatur hubungan dalam antar individu dalam organisasi. Sistem perekrutan karyawan yang dilakukan oleh pemilik perusahaan, dalam hal ini sekaligus sebagai pemilik usaha ditujukan untuk mencapai tujuan bersama.

Organisasi yang ada di dalamnya tertata dengan rapi, terdapat pengendalian yang dilakukan akan membantu jika muncul masalah yang terjadi, serta adanya pengawasan terjadwal yang membantu berjalannya sistem ketenagakerjaan. Selain menggunakan teknologi yang modern, pandangan

⁵⁶ Wawancara Kepada Lola, karyawan Koner 212 Cell

⁵⁷ Wawancara Kepada Deva, karyawan Koner 212 Cell

pemilik terkait sumber daya Islami adalah bahwa tenaga dan keterampilan Islami menentukan operasional bisnis.

Perencanaan tidak dibuat secara tertulis dan masih sederhana. Setiap calon karyawan yang ingin bekerja di Konter 212 Cell Kota Bengkulu, sebelumnya harus melapor atau memberikan informasi terlebih dahulu kepada pemilik usaha. Selanjutnya pemilik usaha yang akan memberikan keputusan terkait penerimaan calon karyawan tersebut. Setelah diterima sebagai karyawan, selanjutnya akan dibimbing oleh para senior dan pemilik Konter 212 Cell Kota Bengkulu,.

Pihak Konter lebih memprioritaskan kedisiplinan kerja dan etika dalam bekerja dibandingkan tingkat pendidikannya karena etika yang baik akan memegang teguh dan menjalankan prinsip-prinsip yang diberikan oleh Konter 212 Cell Kota Bengkulu. Dengan demikian, maka sistem perencanaan karyawan yang diterapkan cukup sederhana. Untuk kelangsungan usaha perusahaan maka dari itu membutuhkan karyawan yang memiliki keahlian khusus. Sehubungan dengan keahlian dapat berpedoman pada QS. Al-Isra' (17) : (36). Sebagai berikut:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ اٰمَنَ لَا تَتَّبِعْ اٰيَاتِ الْكٰفِرِيْنَ ۗ اِنَّ اٰيَاتِهِمْ لَخٰتِفَةٌ عَلٰى لُبِّ الْاِنْسٰنِ ۗ اِنَّهٗٓ اَعْيُنًا نَّاظِرَةً ۗ اِنَّهٗٓ عَلٰى كُلِّ شَيْءٍ قٰدِرٌ
 اِنَّ اٰيَاتِ الْكٰفِرِيْنَ لَخٰتِفَةٌ عَلٰى لُبِّ الْاِنْسٰنِ ۗ اِنَّهٗٓ اَعْيُنًا نَّاظِرَةً ۗ اِنَّهٗٓ عَلٰى كُلِّ شَيْءٍ قٰدِرٌ

Artinya: “Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggung jawaban”.

Adanya hubungan yang baik dan saling melengkapi antara satu bagian dengan bagian lainnya baik atasan dengan bawahannya dalam satu organisasi. Pengarahan terhadap karyawan di Konter 212 Cell Kota Bengkulu langsung

dilakukan oleh pemilik usaha. Beliau memberikan pengarahan terhadap semua karyawan terutama kepada karyawan senior. Selanjutnya karyawan senior dapat memberikan pengarahan yang lebih terperinci lagi terhadap karyawan lainnya baik secara materi dan praktek langsung. Pengarahan secara langsung memberikan efek positif yakni pemimpin dapat secara langsung menyampaikan keinginan atas standar kinerja yang diharapkan. Selain itu, pengarahan langsung juga meminimalisir *gap* informasi dari atasan kepada bawahan. Dengan demikian semua karyawan dapat terarahkan dengan baik dan benar dalam proses bekerja agar mencapai tujuan bersama.

Pengendalian yang dilakukan di Konter 212 Cell Kota Bengkulu, terhadap karyawan jika dalam bekerja kurang maksimal dan tidak teliti yang berdampak pada adanya complain atau keluhan dari konsumen. Proses pengendalian dilakukan dengan cara mengumpulkan semua karyawan di jika terdapat keluhan dari konsumen. Kemudian pemilik usaha memberikan pengarahan atau memberikan solusi yang terbaik terhadap masalah yang dihadapi.

Pengawasan yang dilakukan di Konter 212 Cell Kota Bengkulu dilakukan oleh kepala bagian di setiap divisi, diharapkan nantinya disetiap divisi karyawan dapat bekerja sesuai tujuan bersama dan karyawan merasa aman, nyaman, tentram dalam bekerja. Proses pengawasan di Konter 212 Cell Kota Bengkulu dilakukan untuk mengevaluasi sejauh mana karyawan dalam bekerja dengan maksimal. Pengawasan dilakukan setiap hari pagi dan siang hari dengan cara langsung mendatangi ke setiap bagian atau tempat kerja

karyawan. Jika ada karyawan yang tidak baik dalam bekerja langsung diberi saran atau nasehat agar memperbaiki pekerjaannya. Proses pengawasan dilakukan dengan cara memantau para karyawan yang sedang bekerja serta menanyakan jika ada kekurangan atau masalah yang dihadapi para karyawan dalam bekerja.

Pelatihan dan pengembangan memang sangat penting bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih menguasai dan lebih baik terhadap apa yang dikerjakan. Tetapi pada Konter 212 Cell Kota Bengkulu tidak diadakan pelatihan secara khusus, karyawan baru langsung mendapat arahan langsung dari pemilik usaha dan senior. Konter 212 Cell Kota Bengkulu sangat memperhatikan kemampuan dan kualitas para karyawan dalam bekerja karena dapat mempengaruhi kemampuan kerja. Kemampuan dan pengalaman kerja karyawan dalam bekerja perlu dikembangkan dengan adanya pelatihan yang dilakukan. Tetapi pelatihan belum diberikan oleh pemilik Konter 212 Cell Kota Bengkulu kepada karyawan. Diharapkan selanjutnya agar pemilik usaha memberikan pelatihan khusus diadakannya kegiatan pengembangan dan pelatihan kepada semua karyawan lebih semangat dalam bekerja dan menambah pengetahuan dalam bekerja.

Seleksi karyawan dapat diartikan proses untuk mengetahui kemampuan skill yang dimiliki oleh pelamar. Proses seleksi yang dilakukan oleh Konter 212 Cell Kota Bengkulu, berbeda dengan proses seleksi karyawan pada perusahaan besar. Dari pihak Konter 212 Cell Kota Bengkulu, Tidak membutuhkan tenaga skil melainkan dengan cara mengajarkan karyawan baru.

Karena Konter 212 Cell Kota Bengkulu adalah usaha milik pribadi. Hal ini juga ditujukan untuk penghematan pembayaran tenaga kerja. Jadi karyawan senior memperoleh ilmu dari direktur atau pemilik Konter 212 Cell Kota Bengkulu dan kemudian karyawan senior mengajarkan karyawan yang baru. Proses tersebut dilakukan di lakukan dimasing-masing bagian.

Sumber daya Islami merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh resources yang ada dimuka bumi, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada dimuka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat Islami. Hal ini sangat jelas telah ditegaskan oleh Allah dalam Al-Quran surah Al-Jatsiyah (45): (13):

وَسَخَّرَ لَكُمْ مَا فِي السَّمَاوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِنْهُ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ

Artinya: “Dan Dia menundukkan untukmu apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berpikir”.

Oleh karena itu sumber daya yang ada ini harus dikelola dengan benar karena itu merupakan amanah yang akan dimintai pertanggungjawabannya kelak. Untuk mendapatkan pengelolaan yang baik ilmu sangatlah diperlukan untuk menopang pemberdayaan dan optimalisasi manfaat sumber daya yang ada.

Jika Islami telah mampu untuk mengamalkan hal diatas tentulah sumber daya Islami dan alam akan teroptimalkan. Pengayaan kualitas SDM merupakan suatu keharusan dalam Islam, sebagaimana yang telah disampaikan oleh rosulullah SAW bahwa menuntut ilmu adalah wajib dari mulai lahir hingga wafat. Oleh karena itu mempelajari semua ilmu, baik umum maupun

keagamaan merupakan suatu keharusan. Yang harus digaris bawahi ialah kemana ilmu itu akan digunakan.

Manajemen sumber daya Islami (MSDM) yang ada dalam Islam adalah semua sumber daya yang dimanfaatkan untuk ibadah kepada Allah, bukan untuk yang lainnya. Dengan adanya rasa menerima amanah dari Allah maka kemampuan yang dimiliki akan ditingkatkan dan dilakukan dalam rangka menjalankan amanah yang diemban. Sifat yang akan tercermin dari sumber daya Islami islami yang baik ialah *siddiq, amanah, fatonah* dan *tablig*. Keempat sifat ini adalah tolak ukur yang riil untuk mengukur keunggulan sumber daya Islami islami. Semua sifat dan keadaan yang ideal tersebut tentunya tidak akan ada dengan sendirinya melainkan harus dengan usaha yang sungguh-sungguh dan kesabaran yang luar biasa, sebagaimana firmanNya dalam surah Ar-Raad (13): (11):

لَا يَكُونُ لَكُمْ سَعْتٌ وَأَنْتُمْ لَا تَعْلَمُونَ ۝

Artinya: “*Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri*”.

Kerja keras dan kerja cerdas adalah yang utama, untuk itu tidaklah heran jika dalam etos kerja tidaklah jauh beda antara etos kerja orang islam dengan etos kerja nonislam, yang membedakannya hanyalah pada ontology dan aksologinya. Bahkan semangat kerja orang nonmuslim ada yang melebihi orang islam, oleh karena itulah iman seorang muslim penting untuk dijadikan acuannya.

Pada intinya manajemen sumber daya Islami (MSDM) tetap mengacu pada pencapaian kesejahteraan yang diridhoi oleh Allah, tuhan semesta alam, bagaimanapun caranya. Sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Islami tidak akan mampu menjalankan amanahnya sebagai seorang khalifah serta tidak akan mampu mengemban tanggungjawabnya jika ia tidak dilengkapi dengan potensi-potensi tersebut dan mengembangkannya sebagai sebuah kekuatan dan nilai lebih Islami dibandingkan makhluk lainnya. Artinya jika kualitas sumber daya Islaminya berkualitas maka ia dapat mempertanggung jawabkan amanahnya sebagai khalifah dengan baik. Kualitas sumber daya Islami ini tidak cukup hanya dengan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi saja, tetapi juga pengembangan nilai-nilai spiritual yaitu iman dan taqwa.

Kualitas sumber daya Islami tidak akan sempurna tanpa ketangguhan spiritual, akan tetapi apabila sumber daya Islami mempunyai ketangguhan tersebut maka akan lebih mempunyai tanggung jawab spiritual terhadap ilmu pengetahuan dan teknologi. Sumber daya Islami konsen terhadap pengaturan aktivitas dan hubungan terhadap antar karyawan.

Mereka diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang optimal. Kegiatan manajemen sumber daya insani adalah seputar penentuan aktivitas karyawan, seleksi calon karyawan, pelatihan dan pengembangan karyawan serta semua aktivitas lain terikat dengan awal masuk karyawan hingga tidak lagi menjadi karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian tentang Proses Rekrutmen Karyawan Konter 212 Cell Kota Bengkulu sebagai berikut, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Proses rekrutmen karyawan di konter 212 Cell kota Bengkulu. yaitu langsung pemilik usaha sendiri dan juga tidak ada proses tes. Rekrutmen karyawan di konter 212 Cell Kota Bengkulu dengan menggunakan pemneritahuan di media sosial Instagram dan hanya pelengkapan surat lamaran tanpa ada tes apapun. Dalam pengadaan jumlah karyawan yang diperlukan pengusaha mengadakan rekrutmen sesuai dengan kebutuhan dari pekerjaan yang akan dilakukan oleh pengusaha dan secara khusus bagi karyawan yang baru di terima, hanya saja dilakukan arahan dari pimpinan dan juga karyawan senior agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya.
2. Tinjauan manajemen sumber daya Islami dalam proses rekrutmen karyawan konter 212 Cell Kota Bengkulu dan tidak sepenuhnya sesuai dengan prinsip Sumber Daya Islami, karena masih adanya sebagian karyawan yang tidak amanah dan tidak disiplin, dan tidak mampu menjalankan amanahnya sebagai seorang khalifah serta tidak mampu mengemban tanggung jawab sebagai karyawan.

B. Saran

Melihat dari kenyataan hasil penelitian maka penulis menyarankan:

1. Sebaiknya pihak pengusaha lebih meningkatkan perencanaan yang lebih baik untuk proses perekrutan karyawan agar pelaksanaan kegiatan berjalan sesuai dengan rencana dan mendapatkan karyawan yang sesuai dengan criteria yang diinginkan.
2. Bagi Pihak Konter 212 Cell Kota Bengkulu agar selalu memberikan manajemen sumberdaya Islami yang terbaik sesuai tinjauan ekonomi Islam agar semua tujuan dari pengusaha dapat tercapai sesuai dengan harapan dan keinginan.
3. Untuk peneliti selanjutnya agar melakukan penelitian lanjutan mengenai perkembangan karir.

DAFTAR PUSTAKA

Amir dan Rukmana. *Bank Syariah Teori, Kebijakan, dan Studi Empiris di Indonesia*. Jakarta: Erlangga. 2014

Arikunto, Suharsimi. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta. 2009

Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara. 2013

- Ibrahim, Abu Sinn Ahmad. *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Histories Dan. Kontemporer*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2008
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. 2014
- Mondy, R.Wayne. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan oleh Bayu Airlangga. Jakarta: Erlangga. 2014
- Murdifin, Haming., Mahfud Nurnajamuddin. *Manajemen Produksi Modern*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011
- Pedoman Penulisan Skripsi Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Bengkulu 2015 Edisi Revisi.
- Rival, Veithzal., Andi Buchari. *Islamic Economics: Ekonomi Syariah Bukan Opini Tetapi Solusi*. Jakarta: PT Bumi Aksara. 2013
- Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Cetakan Pertama*. Jakarta: PT. Raja Grafindo. 2014
- Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju. 2013
- Sofyandi, Herman Dan Garniwa Iwa. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2014
- Sanapiah, Faisal. *Format-Format Penelitian Sosial, Dasar-Dasar Dan aplikasi*. Jakarta: PT RajaGrapindo Persada. 2005
- Tanjung, Hendri., Abrista Devi, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*. Jakarta: Grama Publising, 2010
- Veithzal, Rivai. *Islamic Human Capital, Ed. 1*. Jakarta: Rajawali Press. 2009
- Wibowo. *Perilaku dalam organisasai, Ed. 2*. Jakarta: Rajawali Pers. 2015