

**ANALISIS MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI DALAM  
PENGELOLAAN KARYAWAN DI ESGE *T-SHIRT AND  
SCREEN PRINTING* PONOROGO**

**SKRIPSI**



Oleh:

**RENY MAYANGSARI**

**NIM. 210717129**

Pembimbing:

**FARUQ AHMAD FUTAQL, SE., M.E.**

**NIP. 198311262019031006**

**IAIN  
PONOROGO**

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

**2021**

## ABSTRAK

Mayangsari, Reny. Analisis Manajemen Sumber Daya Insani dalam Pengelolaan Karyawan di ESGE *T-shirt and Screen Printing* Ponorogo. *Skripsi*. 2021. Jurusan Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Pembimbing: Faruq Ahmad Futaqi, M.E.

**Kata Kunci:** Manajemen Sumber Daya Insani, Rekrutmen, Pelatihan

Dalam usaha kecil menengah manajemen sumber daya insani sangat berpengaruh pada perusahaan yang dijalankan. Kendala yang sering terjadi di usaha kecil menengah mengenai sumber daya insani antara lain proses rekrutmen karyawan yang terkesan asal-asalan, tidak adanya pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan, sehingga banyak karyawan yang kurang berkualitas. Proses rekrutmen dan pengembangan yang tertata akan menghasilkan karyawan yang berkembang dan berkompeten.

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menganalisis proses rekrutmen dan pelatihan sumber daya insani di di ESGE *T-shirt and Screen Printing*, rekrutmen sumber daya insani dengan metode internal dan eksternal di ESGE *T-shirt and Screen Printing*, serta menganalisis dampak rekrutmen sumber daya insani dengan metode internal dan eksternal di ESGE *T-shirt and Screen Printing* Ponorogo. Metode penelitian ini menggunakan kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*). Teknik pengumpulan data adalah dari wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Berdasarkan penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa sumber rekrutmen di ESGE dilakukan dengan sumber internal dan sumber eksternal. Sumber internal yaitu pemilik mengajak saudara untuk menempati posisi kosong dalam perusahaan. Sumber eksternal yaitu mencari karyawan melalui rekomendasi dari karyawan lama, para pelamar perusahaan, dan lembaga pelatihan. Di ESGE menggunakan sumber internal karena perusahaan kesulitan mencari karyawan yang berkompeten di bidangnya, sehingga merekrut karyawan dari saudara dan masyarakat sekitar. Di ESGE menggunakan sumber eksternal dengan mencari calon karyawan di lembaga pelatihan. Dampak rekrutmen dengan metode internal yaitu karyawan belum memahami dengan baik tugasnya, sehingga harus dilatih dan dibimbing oleh karyawan lama dan pemilik perusahaan.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Jl. Puspita Jaya Desa Pintu Jenangan Ponorogo

### LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Yang bertandatangan di bawah ini menerangkan bahwa skripsi atas nama :

| NO | NAMA               | NIM       | JURUSAN            | JUDUL SKRIPSI  |
|----|--------------------|-----------|--------------------|--|
| 1  | Reny<br>Mayangsari | 210717129 | Ekonomi<br>Syariah | ANALISIS MANAJEMEN<br>SUMBER DAYA INSANI<br>DALAM PENGELOLAAN<br>KARYAWAN DI ESGE<br><i>T-SHIRT AND SCREEN<br/>PRINTING PONOROGO</i> |

Telah selesai melaksanakan bimbingan, dan selanjutnya disetujui untuk diujikan pada ujian skripsi.

Ponorogo, 20 April 2021

Mengetahui,

Ketua Jurusan Ekonomi Syariah

**Dr. Luhur Prasetyo, S.Ag., M.E.I.**  
NIP. 197801122006041002

Menyetujui,

**Faruq Ahmad Futaqi, SE., M.E.**  
NIP. 198311262019031006

**P O N O R O G O**



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
Jl. Puspita Jaya Desa Pintu Jenangan Ponorogo

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**  
NASKAH SKRIPSI BERIKUT INI:

Judul : Analisis Manajemen Sumber Daya Insani dalam Pengelolaan  
Karyawan di ESGE *T-Shirt and Screen Printing* Ponorogo  
Nama : Reny Mayangsari  
NIM : 201717129  
Jurusan : Ekonomi Syariah

Telah diujikan dalam sidang *Ujian Skripsi* oleh Dewan Penguji Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo dan dapat diterima sebagai salah satu  
syarat memperoleh gelar sarjana dalam bidang Ekonomi Syariah.

**DEWAN PENGUJI:**

Ketua Sidang :  
Dr. Hj. Ely Masykuroh, S.E., M.SI.  
NIP. 197202111999032003  
Penguji I :  
Dr. H. Luthfi Hadi Aminuddin, M.Ag.  
NIP. 197207142000031005  
Penguji II :  
Faruq Ahmad Futaqi, SE., M.E.  
NIP. 198311262019031006

()  
()  
()

Ponorogo, 6 Mei 2021

Mengesahkan,  
Dekan FEBI IAIN Ponorogo



  
**Dr. H. Luthfi Hadi Aminuddin, M. Ag.**  
NIP. 197207142000031005

## SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang Bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Reny Mayangsari  
NIM : 210717129  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Program Studi : Ekonomi Syariah  
Judul Skripsi/Tesis : Analisis Manajemen Sumber Daya Insani dalam Pengelolaan Karyawan di  
ESGE T-shirt and Screen Printing Ponorogo

Menyatakan bahwa naskah skripsi / tesis telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di [etheses.iainponorogo.ac.id](http://etheses.iainponorogo.ac.id). Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 10 Mei 2021

Penulis



Reny Mayangsari

---



## PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Reny Mayangsari  
NIM : 210717129  
Jurusan : Ekonomi Syariah D

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:


Analisis Manajemen Sumber Daya Insani dalam Pengelolaan Karyawan di ESGE  
*T-shirt and Screen Printing Ponorogo*

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/ karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Ponorogo, 20 April 2021

Pembuat Pernyataan,



  
Reny Mayangsari

NIM.210717129

**IAIN**  
P O N O R O G O



## DAFTAR ISI

|   |      |
|---|------|
| <b>HALAMAN JUDUL</b> .....                    | i    |
| <b>PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN</b> .....      | ii   |
| <b>LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI</b> ..... | iii  |
| <b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....        | iv   |
| <b>ABSTRAK</b> .....                          | v    |
| <b>MOTTO</b> .....                            | vi   |
| <b>PERSEMBAHAN</b> .....                      | vii  |
| <b>KATA PENGANTAR</b> .....                   | viii |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....                       | x    |
| <b>BAB I: PENDAHULUAN</b>                     |      |
| A. Latar Belakang .....                       | 1    |
| B. Rumusan Masalah .....                      | 7    |
| C. Tujuan Penulisan .....                     | 7    |
| D. Manfaat Penelitian .....                   | 8    |
| E. Sistematika Pembahasan .....               | 9    |
| <b>BAB II: MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI</b>   |      |
| A. Deskripsi Teori.....                       | 11   |
| 1. Pengertian Manajemen.....                  | 11   |
| 2. Manajemen Sumber Daya Manusia .....        | 14   |
| 3. Manajemen Sumber Daya Insani .....         | 18   |
| 4. Rekrutmen .....                            | 24   |

|  |    |
|--|----|
| 5. Seleksi .....   | 39 |
| 6. Pelatihan dan Pengembangan.....   | 44 |
| 7. Pengelolaan Karyawan.....   | 50 |
| B. Kajian Pustaka.....   | 51 |
| <b>BAB III: METODE PENELITIAN</b>  |    |
| A. Jenis dan Pendekatan Penelitian .....   | 59 |
| B. Lokasi/Tempat Penelitian.....   | 60 |
| C. Data dan Sumber Data.....   | 60 |
| D. Teknik Pengumpulan Data.....  | 61 |
| E. Teknik Pengecekan Keabsahan Data.....   | 64 |
| F. Teknik Pengolahan Data.....   | 64 |
| G. Teknik Analisis Data.....   | 65 |
| <b>BAB IV: DATA DAN ANALISIS</b>   |    |
| A. Gambaran Umum ESGE <i>T-Shirt and Screen Printing</i> .....   | 68 |
| 1. Sejarah Berdirinya ESGE <i>T-Shirt and Screen Printing</i> ....   | 68 |
| 2. Visi dan Misi ESGE <i>T-Shirt and Screen Printing</i> .....   | 69 |
| 3. Struktur Organisasi di ESGE <i>T-Shirt and Screen Printing</i>  | 69 |
| 4. Job Deskripsi di ESGE <i>T-Shirt and Screen Printing</i> .....  | 71 |
| 5. Strategi Pemasaran ESGE <i>T-Shirt and Screen Printing</i> ....   | 71 |
| B. Manajemen Sumber Daya Insani di ESGE <i>T-Shirt and Screen Printing</i> Ponorogo .....                  | 73 |
| 1. Rekrutmen dan Pelatihan Sumber Daya Insani di ESGE<br><i>T-Shirt and Screen Printing</i> Ponorogo ..... | 73 |



|   |     |
|---|-----|
| 2. Rekrutmen Sumber Daya Insani dengan Metode Internal dan Eksternal di ESGE <i>T-Shirt and Screen Printing</i> Ponorogo.....           | 78  |
| 3. Dampak Rekrutmen dengan Metode Internal dan Eksternal di ESGE <i>T-Shirt and Screen Printing</i> Ponorogo.....                       | 80  |
| C. Analisis Manajemen Sumber Daya Insani di ESGE <i>T-Shirt and Screen Printing</i> Ponorogo .....                                      | 82  |
| 1. Analisis Rekrutmen dan Pelatihan Sumber Daya Insani di ESGE <i>T-Shirt and Screen Printing</i> Ponorogo.....                         | 82  |
| 2. Analisis Rekrutmen Sumber Daya Insani dengan Metode Internal dan Eksternal di ESGE <i>T-Shirt and Screen Printing</i> Ponorogo ..... | 90  |
| 3. Analisis Dampak Rekrutmen dengan Metode Internal dan Eksternal di ESGE <i>T-Shirt and Screen Printing</i> Ponorogo.....              | 92  |
| <b>BAB V: PENUTUP</b>   |     |
| A. Kesimpulan .....   | 95  |
| B. Saran.....   | 96  |
| <b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....   | 97  |
| <b>LAMPIRAN</b> .....   | 99  |
| <b>RIWAYAT HIDUP</b> .....  | 111 |

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Sumber daya insani merupakan komponen yang paling penting dalam suatu perusahaan, karena sumber daya insani merupakan penggerak dalam melakukan aktivitas perusahaan atau organisasi. Sumber daya insani merujuk kepada individu-individu atau insani yang ada dalam suatu perusahaan atau organisasi. Sumber daya insani memiliki peranan yang besar dalam suatu organisasi. Manajemen sumber daya insani harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Kepemimpinan Rasulullah SAW yang menempatkan seseorang sesuai dengan keahliannya merupakan bagian dari profesionalisme dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang berdasarkan konsep Islamiah dan insaniah.<sup>1</sup>

Sumber Daya Insani merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh sumber daya yang ada di muka bumi. Manusia diciptakan oleh Allah SWT sebagai khalifah di bumi untuk mengelola bumi dan sumber daya yang ada di dalamnya demi kesejahteraan manusia sendiri, makhluk dan seluruh alam semesta, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah untuk kemaslahatan

---

<sup>1</sup>Savira Rezadien Ramadhani, "Pengelolaan dan Pemberdayaan Sumber Daya Insani (PSDI) di RSU Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati," *Jurnal Penelitian* (2018), 5.

umat. Manajemen sumber daya insani didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.<sup>2</sup>

Islam telah memberikan perhatian dan pandangan yang mendalam terhadap pengembangan sumber daya manusia. Bukan manusia sebagai khalifah di muka bumi ini, namun juga kepada nilai-nilai sikap dan perilaku manusia itu sendiri. Saifuddin Bachrun menyatakan bahwa ada tiga cakupan dalam manajemen sumber daya manusia berbasis syariah yaitu penilaian kinerja tidak hanya dilakukan pada saat bekerja, namun juga dalam setiap tingkah laku selama hidup di dunia. Karena itu manusia dianjurkan untuk berhati-hati dalam menjalani kehidupannya. Penilaian kinerja berdasarkan Al-Quran evaluasi penilaian kinerja ada dua metode yaitu evaluasi berdasarkan pertimbangan (kepribadian dan karakter) dan evaluasi berdasarkan perilaku. Selain itu, Islam menganjurkan pelatihan dan pengembangan tidak hanya untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, tapi juga pengembangan moral, dan pengembangan spiritual manusia.<sup>3</sup>

Di dalam perusahaan, manajemen sumber daya insani tidak saja mengandalkan pada fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian, namun pada implementasinya mengandalkan pada fungsi operasional.<sup>4</sup> Proses manajemen sumber daya insani sebagaimana

---

<sup>2</sup>Sukoarno L. Hasyim, "Manajemen Sumber Daya Insani," *Jurnal Lentera*, 2 (2019), 139.

<sup>3</sup>Nadya Amira Husna dan Nur Aini Latifah, "Penerapan Prinsip Manajemen Sumber Daya Insani di Kampung Cokelat Blitar," *Jurnal Iqtisaduna*, 1 (2018), 35.

<sup>4</sup>H Ali Hardana, "Manajemen Sumber Daya Insani," *Al-Masharif*, 1 (2015), 124.

diajarkan dalam Islam dalam sebuah organisasi membutuhkan konsistensi dalam rekrutmen, pengembangan, hingga penempatan seseorang dalam kedudukan dalam organisasi.

Dalam usaha kecil menengah manajemen sumber daya insani sangat berpengaruh pada perusahaan yang dijalankan. Kendala yang sering terjadi di usaha kecil menengah mengenai sumber daya insani antara lain proses rekrutmen karyawan yang terkesan asal-asalan, tidak adanya pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan, sehingga banyak karyawan yang kurang berkualitas. Proses rekrutmen dan pengembangan yang tertata akan menghasilkan karyawan yang berkembang dan berkompeten.

Rekrutmen merupakan hal penting dalam suatu perusahaan. Rekrutmen adalah proses penarikan dan penempatan sejumlah calon tenaga kerja yang dinilai memenuhi persyaratan perusahaan untuk mengisi sejumlah posisi pekerjaan yang dibutuhkan.<sup>5</sup> Proses awal rekrutmen dilakukan dengan mencari sumber-sumber tenaga kerja yang dapat berasal dari internal perusahaan ataupun eksternal perusahaan. Pelaksanaan rekrutmen memiliki beberapa tujuan yaitu memperoleh sumber tenaga kerja yang potensial, memperoleh sejumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi, menentukan kriteria minimal untuk calon pelamar, dan untuk kebutuhan seleksi. Setelah memperoleh sumber-sumber tenaga kerja yang diinginkan melalui rekrutmen, langkah selanjutnya adalah menyeleksi tenaga kerja tersebut. Seleksi adalah proses memilih calon karyawan yang sesuai dengan

---

<sup>5</sup>Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), 100.

persyaratan atau standar yang telah ditetapkan. Tujuan seleksi untuk menghindari terjadinya kecurangan dan memberikan rasa keadilan kepada semua pihak.<sup>6</sup>

Pada prinsipnya proses rekrutmen dan seleksi berbasis syariah bertujuan mencari sosok karyawan yang dalam dirinya berpadu unsur amanah dan profesionalisme. Sehingga pada akhirnya akan terpenuhi unsur kesesuaian budaya perusahaan dan kesesuaian kompetensi dan talenta yang dibutuhkan. Dalam pandangan ajaran Islam, segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar, dan teratur. Proses-prosesnya harus diikuti dengan baik. Sesuatu tidak boleh dilakukan secara asal-asalan. Hal ini merupakan prinsip dalam ajaran Islam. Dalam proses rekrutmen Islam menganjurkan agar dalam memilih atau menyeleksi karyawan yang akan diterima oleh suatu perusahaan atau organisasi seharusnya dilakukan sebaik mungkin sehingga tidak akan terjadi salah rekrut dan penempatan karyawan.<sup>7</sup>

Pelatihan adalah proses melatih karyawan baru atau karyawan yang akan memperoleh penempatan baru dengan keterampilan dasar yang diperlukannya untuk melakukan pekerjaan. Tujuan dari pelatihan adalah agar tenaga kerja dapat mencapai suatu standar, baik dalam keterampilan, pengetahuan maupun dalam tingkah laku. Fokus dari pelatihan yaitu pada pekerjaan sekarang. Sedangkan pengembangan lebih diarahkan untuk yang sifatnya jangka

---

<sup>6</sup>Ibid.

<sup>7</sup>Anip Dwi Saputo dan Adib Khusnul Rois, "Peran Manajemen Sumber Daya Insani: Kajian di Baznas Ponorogo," *Al-Adalah*, 1 (2017), 189.

panjang dan bertujuan untuk mengembangkan kemampuan karyawan untuk tugas-tugas mendatang. Tidak adanya pelatihan dan pengembangan di perusahaan dapat mengakibatkan produktivitas kurang maksimal, karyawan tidak memiliki pengalaman dan ilmu baru untuk pengembangan pekerjaannya, sehingga kemampuan karyawan tidak berkembang.

Salah satu usaha kecil menengah yaitu *ESGE T-Shirt and Screen Printing* yang berada di Kecamatan Mlarak, Kabupaten Ponorogo, perusahaan ini bergerak dalam bidang percetakan sablon yang didirikan oleh Bapak Agus Hariyanto pada bulan Februari Tahun 2014, dengan jumlah karyawan 15 orang saat ini. Perusahaan ini memproduksi pakaian dan beberapa perlengkapan salah satu cabang olahraga Indonesia pencak silat yaitu Setia Hati Terate, selain itu juga memproduksi kaos kelas, kaos komunitas, kaos promosi, kaos toko, kaos partai politik, tas, dan sebagainya. Dalam pengelolaan perusahaan dibutuhkan sumber daya insani yang berkualitas agar visi dan misi organisasi dapat terwujud.

Dalam perusahaan untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan tidak lepas dari sumber daya insani yang berkualitas, melalui mencari karyawan dari internal maupun eksternal perusahaan. Berdasarkan hasil observasi di ESGE, proses mencari karyawan di ESGE masih sederhana dan terkesan asal-asalan, hal tersebut dapat diketahui dari tidak adanya wawancara secara mendalam kepada calon karyawan, tidak ada tes pengalaman dan kemampuan. Selain itu, apabila ada calon karyawan yang melamar terkesan langsung diterima oleh



perusahaan, tanpa mempertimbangkan apakah ada bagian atau kedudukan yang belum terisi dalam perusahaan.<sup>8</sup>

Di ESGE pengelolaan karyawan melalui pelatihan dan pengembangan karyawan tidak dilakukan secara berkala. Proses pelatihan hanya dilakukan awal masuk saja, untuk mengenalkan tugasnya dan mengasah keterampilan karyawan. Tidak ada proses pengembangan untuk meningkatkan kemampuan karyawan menjadi lebih baik dari sebelumnya. Sehingga keterampilan dan kemampuan karyawan kurang berkembang. Akan tetapi, usaha percetakan sablon ini tergolong memiliki omset yang tinggi, perusahaan ini memiliki pembeli yang banyak, padahal tempat produksi berada di pedesaan dan kurang strategis.

Hal ini menunjukkan penerapan manajemen sumber daya insani di ESGE *T-Shirt and Screen Printing* Ponorogo belum dilakukan secara maksimal, sehingga dibutuhkan pengelolaan sumber daya insani yang lebih baik dan sesuai dengan ajaran Islam agar tujuan perusahaan tercapai dan diridhoi Allah. Penulis ingin mengetahui lebih dalam mengenai manajemen sumber daya insani yang ada di ESGE *T-Shirt and Screen Printing* melalui rekrutmen dan pelatihan, kendala-kendala dalam rekrutmen dan pelatihan, serta solusi atas kendala dalam rekrutmen dan pelatihan di perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik melakukan penelitian lebih lanjut mengenai manajemen sumber daya insani dalam pengelolaan karyawan di ESGE *T-shirt and Screen Printing* Ponorogo. Oleh karena itu penulis

---

<sup>8</sup>Reka Agustina, *Wawancara*, 5 Desember 2020

mengambil judul Analisis Manajemen Sumber Daya Insani dalam Pengelolaan Karyawan di ESGE *T-shirt and Screen Printing* Ponorogo.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana proses rekrutmen dan pelatihan sumber daya insani yang dilakukan oleh ESGE *T-shirt and Screen Printing* Ponorogo?
- b. Mengapa metode rekrutmen di ESGE *T-shirt and Screen Printing* Ponorogo menggunakan internal dan eksternal?
- c. Bagaimana dampak sumber daya insani menggunakan metode rekrutmen internal dan eksternal di ESGE *T-shirt and Screen Printing* Ponorogo?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka dapat disusun tujuan penelitian ini sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui proses rekrutmen dan pelatihan sumber daya insani yang dilakukan oleh ESGE *T-shirt and Screen Printing* Ponorogo.
- b. Untuk mengetahui rekrutmen di ESGE *T-shirt and Screen Printing* Ponorogo menggunakan pola internal dan eksternal.
- c. Untuk mengetahui dampak sumber daya insani menggunakan metode rekrutmen internal dan eksternal di ESGE *T-shirt and Screen Printing* Ponorogo.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan, antara lain sebagai berikut:

##### **1. Manfaat teoritis**

Penelitian dapat memberikan kontribusi dalam bidang keilmuan terutama dalam dunia pendidikan dan dapat digunakan sebagai bahan referensi dan bahan pertimbangan bagi penelitian sejenis yang berkaitan dengan Ekonomi Syariah.

##### **2. Manfaat praktis**

- a. Bagi peneliti, penelitian diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan, kontribusi dan pemahaman peneliti manajemen sumber daya insani dalam perusahaan yang sesuai dengan ekonomi Islam serta dapat menerapkan dalam kehidupan.
- b. Bagi pihak akademisi, penelitian diharapkan mampu memberikan kontribusi ilmu pengetahuan, terutama dalam menambah pengetahuan dan wawasan tentang ilmu Syariah khususnya Ekonomi Syariah terutama dalam hal konsumsi Islam.
- c. Bagi peneliti lain, penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai rujukan dan referensi bagi mahasiswa Ekonomi Syariah yang ingin meneliti permasalahan mengenai manajemen sumber daya insani di suatu perusahaan.
- d. Bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo, diharapkan dapat memberikan masukan dalam berperilaku sesuai

syariat Islam dan dapat menerapkan ilmunya. Dapat bermanfaat bagi seluruh umat muslim sehingga mampu menumbuhkan dan meningkatkan keimanan kepada Allah SWT, dan juga menjadi landasan sebagai acuan dalam mengkonsumsi barang di luar kebutuhan pokok yang sesuai dengan syariat Islam.

#### **E. Sistematika Pembahasan**

Dalam penyusunan penelitian ini terdiri dari 5 bab. Urutan pembahasan penelitian ini agar menjadi satu kesatuan yang sistematis, maka sistematika pembahasan dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

##### **BAB I: PENDAHULUAN**

Bagian pendahuluan berisi tentang tinjauan secara global permasalahan yang dibahas dalam penelitian serta dikembangkan beberapa masalah meliputi: latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

##### **BAB II: LANDASAN TEORI**

Bagian landasan teori berisi tentang pengertian manajemen, manajemen sumber daya manusia, manajemen sumber daya insani meliputi rekrutmen dan seleksi karyawan, pelatihan dan pengembangan karyawan, pengelolaan karyawan. Bab kedua digunakan sebagai pedoman dalam menganalisis masalah.

##### **BAB III: METODE PENELITIAN**

Bagian metode penelitian berisi jenis dan pendekatan penelitian yang akan diteliti dalam penelitian, lokasi atau tempat penelitian (penelitian lapangan),

data dan sumber data dari penelitian, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data, teknik analisis data, teknik pengecekan keabsahan data.

#### BAB IV: DATA DAN ANALISA

Bagian data dan analisa yaitu pemaparan gambaran umum ESGE *T-shirt and Screen Printing* Ponorogo, data mengenai proses rekrutmen dan pelatihan, analisis mengenai rekrutmen dan penelitian yang dilakukan oleh ESGE *T-shirt and Screen Printing* Ponorogo, rekrutmen sumber daya insani di ESGE *T-shirt and Screen Printing* Ponorogo dengan metode internal dan eksternal, serta dampak rekrutmen sumber daya insani dengan menggunakan metode internal dan eksternal di ESGE *T-shirt and Screen Printing* Ponorogo. Sehingga, dapat menjawab fokus masalah yang ada.

#### BAB V: PENUTUP

Bagian penutup berisi kesimpulan atas penjelasan mengenai jawaban dari rumusan masalah penelitian mengenai rekrutmen dan pelatihan yang dilakukan oleh ESGE *T-shirt and Screen Printing* Ponorogo, rekrutmen sumber daya insani di ESGE *T-shirt and Screen Printing* Ponorogo dengan metode internal dan eksternal, serta dampak rekrutmen sumber daya insani dengan menggunakan metode internal dan eksternal di ESGE *T-shirt and Screen Printing* Ponorogo. Serta saran untuk pengembangan keilmuan dan perbaikan penulisan penelitian.

P O N O R O G O

## BAB II

### MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI

#### A. Deskripsi Teori

##### 1. Pengertian Manajemen

Secara etimologis, *management* (kata tersebut diderivasi menjadi manajemen) berasal dari bahasa Latin, kata *manus* berarti tangan dan *agree* berarti melakukan. Namun istilah manajemen pada umumnya disandarkan pada bahasa Inggris *to manage* yang diterjemahkan menjadi mengatur, mengurus, atau mengelola. Menurut Abo Hebeish, manajemen berasal dari *man* dan *age*. *Man* (manusia), baik laki-laki maupun perempuan, memiliki tanggung jawab untuk mengelola bisnis keluarga, dan seluruh anggota keluarga memiliki tanggung jawab bersama pada saat mereka menginjak usia dewasa (*age*). Di Indonesia, manajemen diterjemahkan dengan kepemimpinan, ketatalaksanaan, pembinaan, penguasaan, pengurusan, dan sebagainya. Secara terminologis, manajemen sering diartikan dengan memperoleh sesuatu melalui orang lain.<sup>1</sup>

Definisi manajemen menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran atau impinan yang bertanggung jawab atas jalannya perusahaan dan organisasi. Pengertian manajemen secara umum yaitu suatu proses yang

---

<sup>1</sup>Lina Marlina, *Manajemen Sumber Daya Insani* (Tasikmalaya: LPPM Universitas Siliwangi, 2020), 14.



terdiri atas rangkaian kegiatan, seperti perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan dan pengawasan yang dilakukan oleh para anggota organisasi dengan menggunakan seluruh sumber daya organisasi untuk menentukan dan mencapai tujuan yang ditetapkan.<sup>2</sup>

Manajemen adalah suatu proses dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan dari aktivitas organisasi berdasar sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Manajemen juga diartikan sebagai seni untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Dari kedua pengertian tersebut, manajemen merupakan seni menyelesaikan tugas dengan orang lain melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan dari aktivitas organisasi berdasar sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.<sup>3</sup>

Menurut Stoner, Freeman, dan Gilbert, manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Manajemen adalah seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Dapat dikatakan pula bahwa manajemen adalah ilmu dan seni, yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan

---

<sup>2</sup>Hari Suahyowati, *Pengantar Manajemen* (Malang: Wilis, 2017), 4.

<sup>3</sup>Basri, *Bisnis Pengantar* (Yogyakarta: BPFE, 2005), 55.

terhadap kinerja organisasi dengan menggunakan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi.<sup>4</sup>

Manajemen dapat dikatakan sebagai ilmu karena merupakan pengetahuan yang diperoleh melalui metode ilmiah. Menurut Hermawan, metode ilmiah merupakan penggabungan antara rasionalisme dan empirisme. Rasionalisme merupakan pandangan yang didasarkan pada pikiran yang rasional, sedangkan empirisme merupakan pandangan yang didasari pengalaman yang telah terjadi.<sup>5</sup>

Berarti dalam suatu organisasi, pada saat berdirinya telah mempunyai tujuan yang didasarkan pada misi yang ditetapkan, kemudian disusun rencana strategik dan rencana operasional yang dijadikan dasar dalam merealisasikan pencapaian tujuan. Manajemen menyentuh, memengaruhi, dan memasuki aspek kehidupan manusia, sehingga manusia mampu mengenali kemampuannya berikut kelebihan dan kekurangan sendiri. Manajemen menunjukkan cara-cara yang lebih efektif dan efisien dalam pelaksanaan pekerjaan. Manajemen memungkinkan kita mengurangi hambatan-hambatan dalam mencapai tujuan. Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.<sup>6</sup>

Manajemen merupakan sebuah proses pemanfaatan dan pendayagunaan sumber daya, baik itu sumber daya finansial, mesin,

---

<sup>4</sup>Dian Wijayanto, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2012), 1.

<sup>5</sup>Dian Wijayanto, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2012), 2.

<sup>6</sup>Sri Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sleman: CV Budi Utama, 2012), 2.

material, metode, dan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, proses pengintegrasian, koordinasi dan pembagian tugas di antara sumber daya yang tersedia dalam organisasi menjadi sangat penting untuk menopang tujuan tersebut.<sup>7</sup> Manajemen secara umum dapat diartikan sebagai upaya untuk mengatur sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

## **2. Manajemen Sumber Daya Manusia**

### **a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang penting oleh karena itu harus dikelola secara cermat dan sejalan dengan kebutuhan organisasi, beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia diantaranya disampaikan oleh Mondy dan Nee mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai pendayagunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Malayu S.P Hasibuan menyampaikan bahwa sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Sementara itu, Hani Handoko mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan,

---

<sup>7</sup>Fendy Suhariadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendekatan Teoretis-Praktis* (Surabaya: Airlangga University Press, 2019), 16.

pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu dan organisasi perusahaan. Serta Boone dan Kurtz mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah fungsi untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan karyawan yang memiliki kualifikasi untuk melaksanakan aktivitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Demikian juga, Henry Simamora menyampaikan bahwa, manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan. Menurut A.F Stoner, manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.<sup>8</sup>

#### b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu pembentukan, pengembangan, motivasi, dan pemeliharaan.<sup>9</sup>

- 1) Fungsi pembentukan dimulai dari melakukan perencanaan sumber daya manusia yang strategis. Tentunya pembuatan rencana sumber daya manusia yang strategis disesuaikan dengan visi, misi, dan

---

<sup>8</sup>Sri Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2018), 5.

<sup>9</sup>Fendy Suhariadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendekatan Teoretis-Praktis* (Surabaya: Airlangga University Press, 2019), 17.

tujuan-tujuan strategis organisasi. Fungsi pembentukan ini dianggap merupakan fase yang paling krusial karena pada tahap ini organisasi merencanakan dengan hati-hati kualifikasi individu yang pantas untuk menjalankan tugas pada pekerjaan tertentu. Apabila organisasi mengalami kegagalan dalam menetapkan kualifikasi individu, maka pada proses selanjutnya organisasi mengalami kesulitan dalam mengembangkan organisasi untuk mencapai tujuannya.

- 2) Fungsi pengembangan dapat dilihat melalui *treatment* apa saja yang akan diberikan oleh organisasi (perusahaan) kepada sumber daya manusia sehingga berakhir pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Fungsi ini dilakukan dengan pemikiran bahwa siapapun individu yang masuk menjadi anggota organisasi dan telah melewati proses seleksi secara ketat tetap harus dikembangkan seiring dengan tujuan dan arah perkembangan organisasi. Setiap individu pastilah mempunyai sistem nilai sendiri yang dianut kebenarannya, demikian pula organisasi. Pada fase ini setiap individu harus disetarakan sistem nilainya agar setara dengan sistem nilai organisasi. Kesetaraan sistem nilai akan memudahkan organisasi untuk mengembangkan anggotanya sejalan dengan arah perkembangan dari organisasi.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup>Fendy Suhariadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendekatan Teoretis-Praktis*, 17.

- 3) Fungsi motivasi diawali dengan rekognisi sadar atas keunikan setiap anggota organisasi sehingga motivasi yang diberikan kepada anggota organisasi (perusahaan) selayaknya mencerminkan kesesuaian dengan kebutuhan-kebutuhan individual yang boleh jadi berbeda pada tiap individunya. Pada tahap ini organisasi berfungsi untuk mendayagunakan individu yang berkualitas itu agar menjalankan suatu aktivitas yang dapat menguntungkan organisasi. Organisasi telah memilih orang yang berkualitas dan telah dikembangkan kompetensinya, pada akhirnya orang yang bersangkutan harus ditugaskan demi kepentingan pencapaian tujuan organisasi.
- 4) Fungsi pemeliharaan merupakan refleksi dari adanya pemeliharaan atas komitmen dan motivasi serta semangat yang dihasilkan oleh para anggota kepada organisasi. Pada fungsi ini lebih banyak berorientasi pada penyediaan kondisi lingkungan kerja yang kondusif bagi pekerja agar diperoleh pencapaian prestasi kerja yang terbaik. Pada tahap ini, pada dasarnya organisasi melakukan sesuatu perawatan atas individu yang berkualitas sebagai hasil dari proses pemilihan (rekrutmen dan seleksi) dan proses pengembangan yang sejalan dengan tujuan organisasi.



### 3. Manajemen Sumber Daya Insani

#### a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Insani

Menurut Mathis dan Jackson yang dikutip oleh Ali Hardana, manajemen sumber daya insani adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.<sup>11</sup> Hal tersebut terungkap dalam Al-Qur'an Surat Ar Rum Ayat 30<sup>12</sup>:

فَأَقِمْ وَجْهَكَ لِلدِّينِ حَنِيفًا ۚ فِطْرَتَ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا ۚ لَا تَبْدِيلَ لِخَلْقِ اللَّهِ ۗ  
ذَٰلِكَ الدِّينُ الْقَيِّمُ وَلَكِنَّ أَكْثَرَ النَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ

*“Maka hadapkanlah wajahmu dengan lurus kepada agama Allah, (tetaplah atas) fitrah Allah yang telah menciptakan manusia menurut fitrah itu. Tidak ada perubahan pada fitrah Allah. (Itulah) agama yang lurus, tetapi kebanyakan manusia tidak mengetahui.”*

Dalam ayat tersebut menerangkan bahwa manusia merupakan makhluk yang tercipta sempurna dan memiliki banyak potensi dalam diri.

Manajemen sumber daya insani memandang manusia sebagai makhluk individu, bukan sebagai sebuah komunitas, makhluk dengan seluruh totalitasnya, yakni jiwa dan raga, makhluk yang memiliki kecerdasan dan sifat yang berbeda dengan makhluk lain serta mengemban tanggung jawab sebagai khalifah Allah untuk

<sup>11</sup>Ali Hardana, “Manajemen Sumber Daya Insani,” *Al-Masharif*, 1 (2015).

<sup>12</sup>Al-Qur'an, 30: 30.

memakmurkan bumi. Maka manajemen sumber daya insani dapat didefinisikan sebagai manajemen sumber daya manusia dengan menjadikan apa yang telah dipraktikkan oleh Nabi Muhammad SAW sebagai model yang memiliki karakteristik dan telah diimplementasikan lebih dari empat belas abad yang lalu melalui bimbingan wahyu dari Allah SWT.<sup>13</sup> Manajemen sumber daya insani diperlukan untuk meningkatkan efektivitas dalam organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif.

Manajemen sumber daya insani berfungsi untuk mengelola orang-orang yang bekerja dalam organisasi, baik secara individual maupun kolektif, sebab mengatur karyawan itu rumit dan kompleks berbeda dengan mesin, modal, atau prasarana fisik lainnya. Manusia memiliki pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang berbeda yang dibawa ke dalam organisasi. Oleh karena itu, manajemen daya insani berfungsi untuk menghindari kekeliruan penempatan orang dalam suatu pekerjaan sebab keefektifan fungsi sumber daya insani berdampak besar terhadap kinerja organisasi, dan menjadi faktor penentu keberhasilan pelaksanaan organisasi yang efektif.<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup>Lina Marlina, *Manajemen Sumber Daya Insani* (Tasikmalaya: LPPM Universitas Siliwangi, 2020), 19.

<sup>14</sup>Lina Marlina, *Manajemen Sumber Daya Insani*, 37.

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Insani

Menurut Randall S. Schuler yang dikutip Lina Marlina, terdapat tiga tujuan utama yaitu menarik potensi yang sesuai dengan kualifikasi pelamar kerja, memelihara pekerja-pekerja yang diinginkan, memotivasi para pekerja. Menurut Cascio, tujuan manajemen sumber daya insani meliputi empat hal penting<sup>15</sup>:

- 1) Perekrutan karyawan yang profesional yang terdiri dari beberapa kegiatan yaitu mengidentifikasi tugas-tugas yang dibutuhkan organisasi, menentukan jumlah orang-orang dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan tersebut serta perekrutan, penyeleksian dan promosi calon yang memiliki kualifikasi.
- 2) Pemeliharaan karyawan, yang meliputi pemberian penghargaan kepada karyawan yang memiliki kinerja efektif, memastikan hubungan kerja yang harmonis antar karyawan maupun antar karyawan dengan manajer, memelihara kesejahteraan dan kesehatan lingkungan kerja.
- 3) Pengembangan, yaitu suatu fungsi dimana kegiatan-kegiatan dapat meningkatkan kompetensi kerja dengan cara meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakter-karakter lainnya.

---

<sup>15</sup>Abdus Salam, *Manajemen Insani dalam Bisnis* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), 78.

- 4) Penyesuaian-penyesuaian kerja, yang meliputi kegiatan mengintensifkan pemenuhan kebutuhan kebijakan organisasi dan strategi bisnis, seperti kedisiplinan.

Tujuan manajemen sumber daya insani adalah mengakomodir antara keinginan perusahaan yang menuntut kontribusi produktif karyawan di tempat bekerja dan tujuan manusia bekerja. Secara umum, tujuan pengelolaan sumber daya insani adalah meningkatkan kontribusi produktif sumber daya insani pada organisasi dengan cara bertanggung jawab dari sisi strategik, etik, dan sosial, sedangkan manusia bekerja karena menginginkan sesuatu seperti gaji, penghargaan, pemanfaatan waktu, mencapai karir, dan lain-lain. Manajemen sumber daya insani menjadi *win-win solution*, melakukan sinkronisasi antara tujuan organisasi dan tujuan individu, sehingga dengan bekerja, manusia dapat memberikan kontribusi produktif dalam mewujudkan tujuan organisasi sekaligus dapat memenuhi tujuan pribadi dan mencapai derajat lebih tinggi yang memungkinkannya mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat.<sup>16</sup>

Adapun target yang ingin diraih dari manajemen insani adalah<sup>17</sup>:

- 1) Produktivitas

Tanpa diragukan lagi bahwa produktivitas merupakan tujuan yang penting dari organisasi. Melalui manajemen sumber daya

---

<sup>16</sup>Ibid.

<sup>17</sup>Abdus Salam, *Manajemen Insani dalam Bisnis* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), 78.

manusia, sebuah lembaga atau organisasi dapat memperbaiki produktivitas, baik lembaga atau karyawannya, seperti meningkatkannya kinerja karyawan, mengurangi kemungkinan, dan mengurangi mutasi, pindah atau pelarian kerja.

## 2) Kualitas kehidupan kerja

Kualitas suatu lembaga atau organisasi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, dalam rangka meningkatkan kualitas kerja, maka perlu dilakukan hal-hal seperti meningkatkan keterlibatan karyawan, meningkatkan kepuasan kerja karyawan, mengurangi stres, dan mengurangi kecelakaan dan karyawan sakit.

## 3) Perlindungan hukum

Dalam mengelola karyawan, sebuah organisasi harus memenuhinya dengan beberapa undang-undang, aturan-aturan, petunjuk-petunjuk, dan keputusan yang adil. Perlindungan hukum ini diperlukan agar dapat mengurangi hilangnya berbagai kontrak, dan mempertinggi kepercayaan masyarakat dan reputasi umum.

## c. Aktivitas Manajemen Sumber Daya Insani

Aktivitas utama manajemen sumber daya insani terdiri dari lima yaitu:

### 1) Perencanaan sumber daya insani

Perencanaan sumber daya insani pada dasarnya adalah memperkirakan kebutuhan pekerja mendatang (kualitas dan kuantitas), merencanakan orang-orang yang akan mengerjakan

berbagai tugas dan pekerjaan dalam organisasi. Merencanakan sumber daya insani adalah proses menentukan jabatan apa yang harus diisi dalam organisasi dan bagaimana mengisinya.<sup>18</sup> Perencanaan sumber daya insani meliputi analisis pekerjaan, perekrutan, penyeleksian, sosialisasi, penempatan dan pemeliharaan.

#### 2) Pengembangan sumber daya insani

Pengembangan sumber daya insani terdiri dari pelatihan dan pengembangan, motivasi, produktivitas dan hubungan kerja. Perkembangan organisasi atau perusahaan terkait erat dengan kualitas sumber daya insaninya. Apabila sumber daya insani berkualitas rendah, stagnasi organisasi kemungkinan besar akan terjadi. Aktivitas pengembangan dirancang untuk mendidik karyawan sehingga mereka siap dipromosikan dan mampu memandang peran mereka dalam organisasi secara lebih luas.<sup>19</sup>

#### 3) Pemeliharaan sumber daya insani

Pemeliharaan sumber daya insani meliputi gaji atau upah, insentif, kesejahteraan, kesehatan, keamanan, penghargaan.

#### 4) Penilaian prestasi atau kinerja

Fokus dari penilaian kinerja karyawan untuk mengetahui seberapa besar produktivitas seorang karyawan dan apakah

---

<sup>18</sup>Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014), 61.

<sup>19</sup>Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015), 39.

karyawan tersebut bisa bekerja dengan baik atau lebih efektif pada masa-masa yang akan datang, sehingga para karyawan, organisasi, dan masyarakat secara keseluruhan semuanya bisa memperoleh manfaat.<sup>20</sup>

#### 5) Hubungan industrial

Hubungan industrial diartikan dengan hal-hal yang berkaitan dengan aturan, mekanisme, dan proses dari hubungan antara pekerja dengan organisasi dan pemerintah.

### 4. Rekrutmen

#### a. Pengertian Rekrutmen

Salah satu fungsi manajemen sumber daya insani adalah untuk mendapatkan calon-calon pegawai yang paling sesuai dengan persyaratan yang diperlukan, salah satunya melalui rekrutmen. Proses rekrutmen ini dilakukan berdasarkan analisis pekerjaan dan rancangan pekerjaan yang akurat serta deskripsi pekerjaan. Pengisian jabatan dengan sumber daya insani yang mempunyai pengetahuan dan keahlian serta sikap mental yang sesuai dengan persyaratan yang ditentukan dapat dipastikan dilakukan melalui jalur yang semestinya.

Rekrutmen adalah kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar tertarik dan melamar ke perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan. Artinya perusahaan sengaja membuka lowongan pekerjaan sehingga pelamar datang langsung ke perusahaan atau melalui pos atau

---

<sup>20</sup>Abdus Salam, *Manajemen Insani dalam Bisnis* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), 164.



email. Di samping memperoleh tenaga kerja yang melamar karena adanya informasi yang diberikan, perusahaan dapat pula mengambil dari surat lamaran yang masuk ke perusahaan, perusahaan dapat pula mengambil dari surat lamaran yang masuk ke perusahaan, sebelum perusahaan membuka lamaran. Maksudnya adalah sejumlah surat lamaran masuk dan diarsipkan oleh perusahaan dalam suatu periode.<sup>21</sup>

Perekrutan merupakan proses penarikan sejumlah calon yang berpotensi untuk diseleksi menjadi karyawan. Proses perekrutan dimulai setelah para *recruiter* mengidentifikasi kebutuhan dan ketersediaan karyawan atau pegawai melalui perencanaan sumber daya insani dan permintaan manajer. Setelah dilakukan identifikasi, maka dapat diketahui lowongan pekerjaan atau jabatan. Selanjutnya dapat dirumuskan tentang perekrutan tenaga untuk mengisi kekosongan jabatan atau pekerjaan tersebut, yang meliputi metode perekrutan, persyaratan pelamar dan berapa jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan.<sup>22</sup>

Dalam pandangan ajaran Islam, segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar, dan teratur. Proses-prosesnya harus diikuti dengan baik. Sesuatu tidak boleh dilakukan secara asal-asalan. Hal ini merupakan prinsip dalam ajaran Islam. Dalam proses rekrutmen Islam menganjurkan agar dalam memilih atau menyeleksi karyawan yang

---

<sup>21</sup>Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), 93.

<sup>22</sup>Anip Dwi Saputo dan Adib Khusnul Rois, "Peran Manajemen Sumber Daya Insani: Kajian di Baznas Ponorogo," *Al- 'Adalah*, 1 (2017), 189.

akan diterima oleh suatu perusahaan atau organisasi seharusnya dilakukan sebaik mungkin sehingga tidak akan terjadi salah rekrut dan penempatan karyawan.<sup>23</sup> Menurut Rahman, penawaran dan penarikan tenaga kerja tergantung pada tiga faktor yaitu:

1) Kecakapan tenaga kerja

Kecakapan tenaga kerja adalah usaha tenaga kerja untuk bekerja pada perusahaan, keahlian dan keterampilan yang dimilikinya mampu meningkatkan modal. Islam juga menganjurkan agar dalam memilih atau menyeleksi karyawan yang akan diterima oleh suatu perusahaan (organisasi) seharusnya dilakukan dengan sebaik mungkin sehingga tidak terjadi salah rekrut dan salah menempatkan seseorang.

2) Mobilisasi tenaga kerja

Mobilisasi tenaga kerja merupakan gerakan tenaga kerja dari suatu kawasan geografis dan kawasan yang lain. Hal ini memiliki hubungan yang erat dengan kedudukan ekonomi para pekerja. Apabila golongan tenaga kerja dapat bergerak dengan mudah dan bebas dari suatu tempat yang lain yang lebih, maka taraf hidup mereka akan dapat diperbaiki dan begitu pula sebaliknya.

---

<sup>23</sup>Abdus Salam, *Manajemen Insani dalam Bisnis* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), 169.

### 3) Penduduk

Jumlah penduduk merupakan salah satu faktor yang memengaruhi penawaran tenaga kerja. Pada hakekatnya penambahan penduduk akan selalu diikuti dengan peningkatan taraf hidup mereka yang lebih cepat. Oleh karena itu tidak ada dasar yang meyakinkan bahwa penambahan penduduk tidak akan diikuti oleh pertumbuhan ekonomi.<sup>24</sup>

Syarat rekrutmen dalam Islam dalam kitab ‘Al-Siyasah al-Syar’iyyah Ibn Taimiyah menjelaskan yang terpenting dalam persoalan mencari dan mengangkat pegawai adalah mengetahui yang paling pantas dan layak. Hal ini bisa disempurnakan dengan mengetahui wilayah dan jalan yang dimaksudkan untuk menuju ke arah sana. Jika engkau telah mengetahui maksud dan media (fasilitas) untuk mencapainya, maka sempurnakanlah urusan itu.

Untuk mengetahui siapa yang paling patut dan layak menduduki sebuah jabatan, harus ditentukan maksud dan tujuan dari adanya jabatan tersebut. Kemudian, dipikirkan bagaimana caranya (menggunakan media, fasilitas) untuk menyempurnakan tujuan itu. Hal ini biasa dilakukan dengan membuat program-program atau langkah strategis untuk meraihnya. Dengan demikian, diharapkan dapat menemukan sosok yang patut dan layak untuk mengemban tanggung

---

<sup>24</sup>Muzayyanah Jabani dan Indah Fitriani, “Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Karyawan Berbasis Nilai-Nilai Islam,” *Jurnal Of Institution and Sharia Finance*, 2 (2019), 103.

jawab yang telah ditentukan. Mengetahui wewenang dan tanggung jawab sebuah pekerjaan adalah persoalan pokok untuk menemukan calon pegawai yang paling ideal.<sup>25</sup>

Satu hal yang tidak boleh dilupakan adalah konsep adil yang harus dipertimbangkan dalam pengadaan sumber daya insani. Adil dalam rekrutmen berarti memberikan peluang yang sama bagi setiap orang dan memberikan perlakuan yang sama kepada setiap pelamar. Apakah rekrutmen dilakukan secara eksternal atau internal, semuanya tergantung kebutuhan dan kesesuaian antara kualifikasi yang dimiliki calon tenaga kerja dan lowongan yang tersedia. Keekerabatan dan pertemanan tentunya tidak berpengaruh dalam hal ini, kecuali sebagai referensi tambahan.<sup>26</sup>

Dalam memberikan informasi rekrutmen ada beberapa hal yang harus dijelaskan, yaitu tingkat pendidikan, kualifikasi khusus dari pendidikan seperti sertifikat tertentu dan keahlian, kualifikasi profesional, kualifikasi pribadi, pengalaman kerja, dan kisaran gaji. Hal-hal itu harus dicantumkan dalam pengumuman dan diberitahukan dalam iklan ataupun pada agen, karena pengalaman dan kompetensi harus diperhatikan sejak dari tahap rekrutmen. Informasi mengenai gaji juga penting untuk disampaikan kepada calon tenaga kerja. Seperti

---

<sup>25</sup>Abdur Rohman, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Insani* (Pamekasan: Duta Media Publishing, 2017), 47.

<sup>26</sup>Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014), 81.

sabda Rasulullah SAW yang berbunyi: “*Barangsiapa mempekerjakan seorang pekerja, maka harus disebutkan upahnya.*”

Dalam hadits tersebut, Rasulullah SAW memberikan petunjuk bahwa dengan memberikan informasi gaji yang akan diterima, diharapkan akan memberikan dorongan semangat bagi pegawai untuk memulai pekerjaan, dan memberikan rasa ketenangan.<sup>27</sup>

b. Tujuan Rekrutmen

Tujuan rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan organisasi atau perusahaan dari berbagai sumber sehingga memungkinkan akan terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik. Hasil dari rekrutmen adalah kumpulan pelamar yang telah memenuhi syarat sehingga siap untuk disaring melalui tahap seleksi. Aktivitas rekrutmen dirancang untuk memenuhi tiga hal yakni jumlah sumber daya insani yang melamar, sumber daya insani yang melamar, kemungkinan pelamar akan menerima posisi yang ditawarkan.<sup>28</sup>

Adapun prinsip-prinsip yang perlu dipegang dalam melaksanakan perekrutan tenaga kerja sebagaimana dikemukakan Veithzal adalah:

---

<sup>27</sup>Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Historis dan Temporer* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), 105.

<sup>28</sup>Ibid., 90.

- 1) Mutu karyawan yang akan direkrut harus sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan untuk mendapatkan mutu yang sesuai.
  - 2) Jumlah karyawan yang diperlukan harus sesuai dengan pekerjaan yang tersedia. Untuk mendapatkan hal tersebut perlu dilakukan peramalan kebutuhan karyawan, dan analisis terhadap kebutuhan karyawan.
  - 3) Biaya yang diperlukan diminimalkan.
  - 4) Perencanaan dan keputusan-keputusan strategis tentang perekrutan.
  - 5) Fleksibilitas.
  - 6) Pertimbangan-pertimbangan hukum.
- c. Langkah-langkah rekrutmen

Adapun langkah-langkah yang biasa ditempuh dalam perekrutan adalah:

- 1) Penentuan jabatan yang kosong

Perekrutan dilakukan setelah diketahui adanya jabatan atau pekerjaan yang kosong. Kekosongan bisa terjadi akibat adanya karyawan yang mengundurkan diri, pensiun, meninggal dunia, dan akibat adanya ekspansi yang dilakukan lembaga pendidikan, yang sebelumnya telah ditentukan dalam perencanaan sumber daya manusia. Penentuan kekosongan itu didasarkan pada analisis pekerjaan dan permintaan para manajer yang membutuhkan.

Setelah lowongan pekerjaan tersebut ditentukan, maka para rekruter menentukan persyaratan berdasarkan info analisis pekerjaan yang berupa deskripsi atau uraian pekerjaan dan spesifikasi tugas dari jabatan atau pekerjaan yang kosong tersebut.

## 2) Penentuan persyaratan jabatan

Persyaratan jabatan merupakan kriteria atau ciri-ciri yang dapat meliputi keahlian, pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan. Persyaratan jabatan ini harus ditentukan, agar dapat membantu mengidentifikasi karyawan yang dibutuhkan. Persyaratan jabatan atau pekerjaan ini didasarkan pada info analisis pekerjaan atau jabatan. Selain itu, diperlukan pada masukan dari manajer. Sejalan dengan itu, maka sebuah perusahaan atau lembaga pendidikan harus memiliki sistem sumber daya manusia yang baik, yang didalamnya memuat informasi analisis jabatan.<sup>29</sup> Dalam QS. Al-Baqarah: 247, Allah berfirman<sup>30</sup>:

وَقَالَ لَهُمْ نَبِيُّهُمْ إِنَّ اللَّهَ قَدْ بَعَثَ لَكُمْ طَالُوتَ مَلَكًا قَالُوا أَنَّى يَكُونُ لَهُ الْمُلْكُ عَلَيْنَا وَنَحْنُ أَحَقُّ بِالْمُلْكِ مِنْهُ وَلَمْ يُؤْتَ سَعَةً مِنَ الْمَالِ قَالَ إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَاهُ عَلَيْكُمْ وَزَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ وَاللَّهُ يُؤْتِي مَلَكُهُ مَن يَشَاءُ وَاللَّهُ وَسِيعٌ عَلِيمٌ

*“Nabi mereka mengatakan kepada mereka; “Sesungguhnya Allah telah mengangkat Thalut menjadi rajamu.” Mereka menjawab:*

<sup>29</sup>Abdus Salam, *Manajemen Insani dalam Bisnis* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), 110.

<sup>30</sup>al-Qur'an, 2: 247.



*“Bagaimana Thalut memerintah kami, padahal kami lebih berhak mengendalikan pemerintahan daripadanya, sedang dia pun tidak diberi kekayaan yang banyak?” (Nabi mereka) berkata: “Sesungguhnya Allah telah memilihnya menjadi rajamu dan menganugerahinya ilmu yang luas dan tubuh yang perkasa.” Allah memberikan pemerintahan kepada siapa yang dikehendakiNya. Dan Allah maha luas pemberiannya lagi maha mengetahui”.*

Dari ayat tersebut menurut Al-Maraghi, kualifikasi tersebut adalah bakat secara fitrah yang terdapat pada dirinya, mempunyai pengetahuan atau ilmu yang luas, memiliki postur tubuh yang kuat dan sehat, dan berada dalam pertolongan dan taufik Allah.

### 3) Penentuan sumber dan metode perekrutan

Langkah terakhir adalah menentukan sumber dan metode rekrutmen yang paling efektif dan efisien. Efektif berarti saluran atau metode yang paling memungkinkan untuk mendapatkan calon yang paling baik dan sesuai dengan perusahaan. Sementara efisien dimaksudkan sebagai penggunaan, baik waktu atau biaya yang paling murah. Menurut Randall S. Schuler, sumber penerimaan tenaga kerja terdiri dua macam sumber yaitu:

- a) Sumber internal yaitu tenaga kerja yang ditarik adalah dari perusahaan atau lembaga itu sendiri.<sup>31</sup> Dengan cara ini perusahaan mencari karyawan yang ada di dalam lingkungan

---

<sup>31</sup>Abdus Salam, *Manajemen Insani dalam Bisnis* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), 112.

sendiri untuk ditempatkan pada posisi tertentu. Metode yang dapat digunakan adalah metode tertutup, metode terbuka, dan pembantuan pekerja. Metode tertutup yaitu dengan cara manajer memberikan atau menominasikan beberapa orang sebagai calon untuk dipromosikan. Metode terbuka yaitu organisasi memberikan kesempatan kepada semua karyawan yang berminat untuk menduduki jabatan yang kosong. Semua karyawan yang berminat untuk mengisi jabatan itu menyampaikan permohonan untuk mengikuti seleksi intern. Sedangkan pembantuan pekerja yakni rekrutmen yang dilakukan dengan melalui pembantuan pekerjaan untuk suatu jabatan dari unit kerja lain (pekerja yang sudah ada). Apabila dalam pelaksanaannya karyawan yang bersangkutan memiliki kecakapan dan dianggap tepat, maka dapat diangkat untuk mengisi jabatan yang kosong tersebut.

- b) Sumber eksternal yaitu tenaga kerja yang direkrut dari orang-orang yang belum menjadi karyawan suatu perusahaan atau lembaga organisasi. Sumber eksternal ini dapat dilakukan melalui cara inisiatif pelamar, rekomendasi karyawan, pengiklanan, agen-agen keamanan karyawan, lembaga swasta, perusahaan penyedia tenaga ahli, lembaga pendidikan, asosiasi profesional atau keahlian, organisasi buruh, lembaga militer, lembaga pelatihan pemerintah.

d. Kaidah Islam tentang rekrutmen

Rekrutmen dalam sejarah Islam dilakukan secara internal maupun eksternal. Secara internal, rekrutmen dilakukan dengan mencari pemangku jabatan tertentu dari pegawai yang telah dimiliki. Sedangkan secara eksternal, rekrutmen dilakukan dengan mencari pegawai dari luar organisasi.<sup>32</sup>

1) Kaidah Islam dalam rekrutmen internal

Rekrutmen dilaksanakan tidak hanya untuk menerima karyawan baru, melainkan juga untuk pengembangan atau penerimaan karena adanya peluang jabatan. Biasanya rekrutmen internal dilakukan berkaitan dengan promosi sebagai apresiasi atau penghargaan atas kinerja yang baik. Dalam melakukan rekrutmen Internal, Islam menggariskan beberapa prinsip penting yang tidak boleh diabaikan, diantaranya

a) Rekrutmen secara internal untuk jabatan yang kosong tidak boleh dilakukan terhadap pegawai yang berambisi terhadap jabatan tersebut

Islam menggariskan bahwa standar pengangkatan pegawai adalah kepatutan dan kelayakan seseorang untuk memikul tanggung jawab pekerjaan yang akan diwakilkan kepadanya.

Rasulullah menegaskan bahwa jabatan itu adalah amanah yang

---

<sup>32</sup>Lina Marlina, *Manajemen Sumber Daya Insani*, 97.

berubah menjadi kehinaan apabila tidak diserahkan kepada yang berhak dan mampu menunaikannya dan bahwa jabatan tidak diberikan kepada yang memintanya atau sangat menginginkannya sebab tidak mengukur kemampuan dirinya.

- b) Rekrutmen secara internal untuk jabatan yang kosong harus berdasarkan kualifikasi dan kompetensi

Rekrutmen secara internal, seorang pegawai dapat mengajukan diri untuk menerima jabatan tertentu bukan karena ambisi menginginkannya karena hal yang demikian itu terlarang dalam Islam, melainkan karena memiliki kualifikasi dan kompetensi di bidang tersebut.

- 2) Kaidah Islam dalam rekrutmen eksternal

Rekrutmen eksternal dilakukan guna mencari calon pegawai dari luar organisasi. Islam menggariskan beberapa prinsip penting yang tidak boleh diabaikan, diantaranya<sup>33</sup>:

- a) Rekrutmen eksternal membuka kesempatan bagi calon pegawai untuk memenuhi kewajibannya

Rekrutmen eksternal memberi kesempatan bagi orang-orang di luar organisasi untuk memenuhi kewajibannya melalui pekerjaan yang ditawarkan. Pekerjaan merupakan hal penting bagi individu karena menentukan standar hidup, tempat tinggal, status bahkan harga diri. Implementasi tauhid bagi kehidupan

---

<sup>33</sup>Ibid., 98.

seorang muslim, diantaranya tercermin dari keyakinannya yang memandang pekerjaan dan bekerja bukan semata-mata sebagai upaya memenuhi berbagai kebutuhan ragawi, melainkan merupakan bagian dari ibadah kepada Allah SWT.

- b) Kegiatan rekrutmen eksternal dilakukan dengan memperhatikan standar kompetensi tertentu

Calon pegawai yang mengikuti rekrutmen harus dibatasi sesuai standar kompetensi yang ditetapkan sesuai dengan jenis pekerjaannya.

## 5. Seleksi

### a. Pengertian Seleksi

Seleksi merupakan serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah si pelamar diterima atau tidak sesuai dengan kualifikasi yang ada dalam uraian jabatan. Calon tenaga kerja menjalani proses seleksi diantaranya yaitu pengisian formulir lamaran, wawancara awal, tes (termasuk tes kesehatan), wawancara langsung dengan bagian pekerjaan yang membutuhkan, serta penawaran kesempatan kerja yang memenuhi persyaratan perusahaan. Dalam proses seleksi, masalah akad pekerjaan penting untuk dipahami oleh pihak perusahaan dan calon tenaga kerja yang akan direkrut. Akad pekerjaan akan menjadi syarat dan pedoman dalam bekerja karena ia mengikat kedua belah pihak berkenaan dengan bentuk dan jenis pekerjaan, masa kerja, upah, dan tenaga yang dicurahkan memenuhi

persyaratan perusahaan. Dalam proses seleksi, masalah akad pekerjaan penting untuk dipahami oleh pihak perusahaan dan calon tenaga kerja yang akan direkrut. Akad pekerjaan akan menjadi syarat dan pedoman dalam bekerja karena ia mengikat kedua belah pihak berkenaan dengan bentuk dan jenis pekerjaan, masa kerja, upah, dan tenaga yang dicurahkan.<sup>34</sup>

Dalam tahap seleksi, penilaian terhadap kinerja calon karyawan harus dilakukan secara adil atau sama terhadap yang lainnya dan kriterianya juga harus adil. Tujuannya adalah untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan potensial, jujur, berdisiplin, serta dapat bekerja sama, baik dengan atasan atau bawahan maupun dengan rekan lain. Proses seleksi berakhir dengan diterimanya karyawan, meskipun demikian karena lazimnya tenaga kerja yang baru sangat jarang yang dapat memenuhi dengan persis apa yang diinginkan perusahaan, maka proses berikutnya yaitu masa orientasi, dimana karyawan baru dijelaskan segala sesuatunya berikut seluk beluk pekerjaan di perusahaan.<sup>35</sup>

Kegiatan rekrutmen dan seleksi karyawan merupakan salah satu pilar dalam manajemen sumber daya manusia di perusahaan, yang bertujuan mencari dan mendapatkan sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya. Di samping memiliki kompetensi yang sesuai

---

<sup>34</sup>Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad Karebet Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islami* (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), 201.

<sup>35</sup>Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 83.

dengan pekerjaannya, sumber daya manusia tersebut juga diharapkan memiliki budaya atau kultur yang selaras dengan visi dan misi perusahaan, yang dalam dunia manajemen sumber daya manusia dikenal dengan istilah “*job fit and culture fit.*” *Job fit* bermakna bahwa kompetensi yang dimiliki calon karyawan sesuai dengan spesifikasi pekerjaan yang dibutuhkan oleh perusahaan. *Culture fit* bermakna bahwa karakter yang dimiliki pelamar sesuai dengan budaya perusahaan tersebut. Dengan memiliki sumber daya manusia yang *fit in* (sesuai atau cocok), baik dalam pekerjaan maupun kultur perusahaan, sumber daya manusia tersebut diharapkan akan menjadi aset yang mampu mendukung pencapaian target bisnis yang telah ditetapkan.<sup>36</sup>

Dalam konteks rekrutmen dan seleksi syariah, kita dapat merujuk kepada firman Allah dalam Surat Al-Qashash ayat 26<sup>37</sup>:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

*“Karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.”*

Ayat tersebut memberikan pemahaman bahwa Islam mendorong umatnya untuk memilih pekerjaan atau calon karyawan berdasarkan dua dimensi kompetensi, yaitu lahiriah dan batiniah. Kompetensi

<sup>36</sup>Abu Fahmi, dkk, *HRD Syariah* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2014), 157.

<sup>37</sup>al-Qur’an, 28: 26.



lahiriah didefinisikan sebagai kekuatan yang pengertiannya dapat dibedakan atau tergantung dari jenis pekerjaan, kewajiban atau tanggung jawab yang dipikul seorang pekerja. Sedangkan kompetensi batiniah dapat didefinisikan sebagai sifat atau karakter dapat dipercaya atau jujur dan amanah.

Amanah merupakan faktor penting yang menentukan kepatutan dan kelayakan seseorang untuk menjadi karyawan pada lembaga bisnis syariah. Amanah dapat dipahami sebagai sikap melaksanakan segala kewajiban sesuai dengan ketentuan Allah dan tunduk terhadap aturannya. Dalam aktivitas pekerjaan sehari-hari, amanah berarti melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya sebaik mungkin sesuai prosedur, tidak memasukkan unsur penipuan, kezaliman, intimidasi, nepotisme, atau kecenderungan terhadap golongan tertentu. Jadi pada prinsipnya proses rekrutmen dan seleksi berbasis syariah bertujuan mencari sosok karyawan yang dalam dirinya berpadu unsur amanah dan profesionalisme. Sehingga pada akhirnya akan terpenuhi unsur kesesuaian budaya perusahaan dan kesesuaian kompetensi dan talenta yang dibutuhkan.<sup>38</sup>

b. Proses dan tahapan seleksi

Kegiatan seleksi menurut Hariandja berkaitan dengan tahap-tahap tertentu, yaitu:

1) Penentuan tuntutan pekerjaan dan lembaga

---

<sup>38</sup>Abu Fahmi, dkk, *HRD Syariah*, 159.

Langkah awal yang harus dilakukan dalam seleksi untuk mendapatkan karyawan yang tepat adalah menganalisis tuntutan pekerjaan yang akan dilakukan calon karyawan tersebut.

2) Penentuan jenis orang yang dibutuhkan

Jenis orang yang diperlukan mengacu pada beberapa hal, yaitu pengetahuan, keterampilan, kemampuan, atau yang lainnya.

3) Penentuan alat dan langkah-langkah atau prosedur seleksi

Alat adalah instrumen yang dipakai untuk mengumpulkan informasi mengenai pelamar, untuk memilih karyawan yang terbaik sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan, seperti ujian tertulis, wawancara, tes kepribadian, tes kesehatan, dan lain-lain. Sementara prosedur adalah langkah-langkah yang dipakai untuk mendapatkan sejumlah informasi sebagai bahan pertimbangan memilih karyawan yang paling baik di antara para calon atau pelamar.

4) Faktor yang harus diperhatikan dalam pemilihan alat seleksi

Berkaitan dengan alat dan tahapan seleksi William B. Werther, Jr dan Keith Davis sebagaimana dikutip Hariandja, mengemukakan beberapa alat dan tahapan seleksi yang dapat digunakan, yaitu<sup>39</sup>:

- a) Penerimaan pendahuluan
- b) Ujian penerimaan karyawan
- c) Wawancara seleksi

---

<sup>39</sup>Abdus Salam, *Manajemen Insani dalam Bisnis*, 129.

- d) Pemeriksaan latar belakang dan referensi
- e) Penilaian kesehatan
- f) Wawancara dengan supervisor
- g) Menjelaskan pekerjaan secara realistis
- h) Keputusan penerimaan

Adapun metode dan langkah-langkah dikemukakan Michael Harris sebagai berikut:

- a) Pemeriksaan surat lamaran
- b) Memilih pelamar yang paling baik untuk wawancara
- c) Wawancara
- d) Ujian tertulis
- e) Melakukan pemeriksaan latar belakang dan referensi
- f) Melakukan uji bebas obat terlarang

## **6. Pelatihan dan pengembangan**

### **a. Pengertian pelatihan dan pengembangan**

Pelatihan dan pengembangan adalah proses melatih karyawan baru atau karyawan yang akan memperoleh penempatan baru dengan keterampilan dasar yang diperlukannya untuk melakukan pekerjaan. Tujuan dari pelatihan adalah agar tenaga kerja dapat mencapai suatu standar, baik dalam keterampilan, pengetahuan maupun dalam tingkah laku. Fokus dari pelatihan yaitu pada pekerjaan sekarang. Sedangkan pengembangan lebih diarahkan untuk yang sifatnya jangka panjang dan bertujuan untuk mengembangkan kemampuan karyawan

untuk tugas-tugas mendatang. Tujuan pelatihan dan pengembangan adalah untuk pembentukan karakter yang Islami dengan mengacu pada shidiq, amanah, fatonah, dan tabliq, sedangkan yang menjadi tujuan dalam pelatihan konvensional hanyalah keterampilan pekerja. Islam sangat mendorong untuk melakukan pelatihan dan pengembangan terhadap para tenaga kerjanya dengan tujuan mengembangkan kompetensi dan kemampuan teknis pegawai dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaannya.<sup>40</sup>

b. Tujuan pelatihan dan pengembangan

Tujuan pelatihan dan pengembangan karyawan adalah untuk memperbaiki efektivitas dan efisiensi kerja karyawan dalam mencapai hasil kerja yang telah ditetapkan. Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan keterampilan dan teknik pelaksanaan pekerjaan tertentu, terperinci, dan rutin. Pengembangan dimaksudkan untuk pengembangan dan peningkatan kemampuan, sikap, dan kepribadian. Pengembangan juga dibutuhkan untuk menyesuaikan diri dengan kemajuan teknologi. Apabila sumber daya manusia lebih terlatih, terdidik, dan lebih ahli, mereka akan mempunyai perasaan percaya diri lebih besar serta menjadi lebih bernilai dihadapan teman sekerja dan sangat berguna atau menjadi aset bagi perusahaan.<sup>41</sup>

---

<sup>40</sup>Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Historis dan Temporer* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), 117.

<sup>41</sup>Susatyo Herlambang, *Pengantar Manajemen* (Yogyakarta: Gosyen Publishing, 2018), 88.

Dalam Islam, tujuan pelatihan dan pengembangan, selain untuk meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan saat sekarang, juga menjadi proses pembentukan karakter. Seperti firman Allah SWT dalam Surat Al-Tahrim ayat 6<sup>42</sup>:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا قُوا أَنْفُسَكُمْ وَأَهْلِيكُمْ نَارًا وَقُودُهَا النَّاسُ وَالْحِجَارَةُ عَلَيْهَا مَلَائِكَةٌ  
غِلَاطٌ شِدَادٌ لَا يَعْصُونَ اللَّهَ مَا أَمَرَهُمْ وَيَفْعَلُونَ مَا يُؤْمَرُونَ

*“Hai orang-orang yang beriman, peliharalah dirimu dan keluargamu dari api neraka yang bahan bakarnya adalah manusia dan batu, penjaganya malaikat-malaikat yang kasar, keras, dan tidak mendurhakai Allah terhadap apa yang diperintahkanNya kepada mereka dan selalu mengerjakan apa yang diperintahkan.”*

Dari ayat tersebut dapat diartikan bahwa seorang pemimpin memiliki kewajiban terhadap ahli (keluarga besar), selain pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dalam menjalankan pekerjaan, maka diperlukan pula pendidikan dan pelatihan untuk membentuk kepribadian.

c. Metode pelatihan dan pengembangan

Metode pelatihan yang dapat dilakukan untuk melatih karyawan adalah:

1) Metode di luar pekerjaan

Pada metode ini pegawai yang mengikuti pendidikan dan pelatihan secara intensif. Metode ini terdiri dari 2 teknik, yaitu:

---

<sup>42</sup>al-Qur'an, 66:6.

- a) Teknik presentasi, yaitu suatu teknik untuk menyampaikan informasi yang bertujuan mengintroduksi pengetahuan, sikap dan keterampilan baru kepada peserta. Antara lain melalui ceramah biasa, teknik diskusi, teknik permodelan perilaku, model kelompok T (mengirim pekerja ke organisasi yang lebih maju untuk mempelajari teori dan mempraktikkannya.
- b) Teknik simulasi. Simulasi adalah meniru perilaku tertentu sedemikian rupa sehingga peserta pendidikan dan latihan dapat merealisasikan seperti keadaan sebenarnya. Teknik ini seperti simulator alat-alat kesehatan, studi kasus, permainan peran, dan lain-lain.
- 2) Metode di dalam pekerjaan

Pelatihan ini berbentuk penugasan pekerjaan baru yang dibimbing oleh pegawai senior. Pekerja yang senior yang bertugas membimbing pekerja baru diharapkan memperlihatkan contoh-contoh pekerjaan yang baik dan memperlihatkan penanganan suatu pekerjaan yang jelas. Metode ini dilakukan pada waktu jam kerja berlangsung, secara formal maupun informal, dapat dilakukan dengan teknik instruksi, rotasi, magang dan latihan.

Para karyawan yang sudah lama bekerja di perusahaan, termasuk para karyawan baru, umumnya telah memiliki kompetensi sesuai dengan pendidikan yang mereka tempuh juga pengalaman yang

mereka jalani. Namun tidak jarang di antara mereka, apabila karyawan yang baru tidak memiliki kemampuan secara penuh untuk menjalankan tugas-tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Mereka membutuhkan pelatihan dan pengembangan lebih lanjut untuk dapat beraktivitas secara profesional sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien. Terkadang manajemen perusahaan ada yang menganggap bahwa program pelatihan adalah suatu biaya yang mahal hingga tidak terlalu menjadi prioritas. Biasanya para karyawan pada perusahaan seperti itu akan menjadi “usang,” dan tidak mampu memperbarui perkembangan teknologi yang berkembang cepat saat ini.<sup>43</sup>

Namun, banyak juga manajemen yang sudah memahami dan menyadari bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan investasi yang penting pada bidang sumber daya manusia. Sehingga muncul ungkapan: Pendidikan atau pelatihan itu mahal, namun akan lebih mahal lagi jika tidak terdidik atau terlatih. Dalam Islam, untuk mencapai kualitas kerja dengan mutu terbaik dianjurkan melakukan pelatihan terhadap para pegawainya. Pelatihan dilakukan untuk menutup gap antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan serta untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan. Pelatihan juga dimaksudkan sebagai bentuk kesungguhan

---

<sup>43</sup>Abu Fahmi, dkk, *HRD Syariah* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2014), 173.



memuliakan pekerjaan dengan tujuan mengembangkan kompetensi dan kemampuan teknis pegawai dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaannya. Sebab para rasul Allah, sebagai panutan dan suri tauladan yang baik, bukan hanya unggul dalam kehidupan spiritual, melainkan juga profesional dalam bidang-bidang tertentu.<sup>44</sup>

Menurut Hasan untuk memajukan kualitas sumber daya insani ada tiga dimensi yang harus diperhatikan, yaitu<sup>45</sup>:

- a) Dimensi kepribadian. Dimensi ini menyangkut kemampuan untuk menjaga integritas, termasuk sikap, tingkah laku, etika, dan moralitas. Meningkatkan dimensi ini berarti juga memberikan pelatihan untuk meningkatkan kualitas siddiq dan amanah. Dalam hal ini, pribadi manusia dapat terlihat pada aspek ketaatan pada hukum, penguasaan diri sebagai bentuk tertinggi dari kesadaran diri tentang pribadi, kekhilafan Illahi.
- b) Dimensi produktivitas. Dimensi ini menyangkut apa yang dapat dihasilkan manusia dalam jumlah yang lebih banyak dan kualitas yang lebih baik. Dengan memberikan pelatihan yang ditujukan pada dimensi produktivitas, maka selain berbuah efisiensi dan output yang lebih baik, aspek fathonah dan tabligh juga tersentuh.

---

<sup>44</sup>Lina Marlina, *Manajemen Sumber Daya Insani*, 129.

<sup>45</sup>Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 101.

- c) Dimensi kreativitas. Dimensi ini menyangkut kemampuan seseorang untuk berpikir dan berbuat kreatif, menciptakan sesuatu yang berguna bagi dirinya dan masyarakat.

## 7. Pengelolaan Karyawan

Karyawan atau tenaga kerja merupakan aset atau kekayaan perusahaan yang paling utama. Oleh karena itu, agar perusahaan mampu bersaing dan berkembang, maka faktor tenaga kerja sebagai aset utama perusahaan perlu dikelola dengan benar. Mengelola tenaga kerja dengan benar berarti mewujudkan tenaga kerja yang mampu bekerja dengan produktivitas yang tinggi. Di dalam perusahaan tanggung jawab terhadap aktivitas pengelolaan tenaga kerja terletak di bahu setiap manajer atau pimpinan perusahaan. Setiap jajaran manajemen wajib menjalankan usaha secara profesional, termasuk masalah pengelolaan tenaga kerja yang menjadi tanggung jawabnya.<sup>46</sup>

Tujuan pengelolaan tenaga kerja adalah meningkatkan kontribusi atau sumbangan produktif tenaga kerja terhadap perusahaan. Kontribusi yang dimaksud meliputi hal-hal sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan komitmen, yaitu kesetiaan dan ketaatan terhadap perusahaan. Kesetiaan adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan ini

---

<sup>46</sup>Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 6.

ditunjukkan oleh sikap, perilaku sehari-hari dan perbuatan dalam melaksanakan tugas sebagaimana diharapkan perusahaan. Ketaatan menunjukkan kesanggupan individu untuk menaati peraturan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis sesuai dengan kesanggupan untuk tidak melanggar.

- 2) Menghasilkan tenaga kerja yang berproduktivitas tinggi.
- 3) Meningkatkan kompetensi, yaitu motivasi, kepercayaan diri, pengetahuan, dan keterampilan tenaga kerja.
- 4) Mewujudkan iklim kerja yang kondusif. Iklim kerja adalah kondisi, situasi, dan keadaan lingkungan kerja di perusahaan. Iklim kerja bersama-sama dengan motivasi dan kompetensi adalah penentu kinerja individu tenaga kerja. Iklim kerja yang kondusif adalah faktor pendukung atau pendorong yang menyediakan peluang bagi setiap individu tenaga kerja untuk mewujudkan semua potensi yang dimilikinya secara optimal.

## **B. Kajian Pustaka**

Untuk menghindari kesamaan dalam membahas topik atau segi fokus penelitian, selain menggunakan buku-buku atau referensi yang relevan, peneliti juga menggunakan studi penelitian terdahulu. Berikut beberapa hasil penelitian yang membahas mengenai manajemen sumber daya insani:

Pertama, Nihayatul Chusna mengambil judul Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Islami dalam Pengelolaan Tenaga Kerja (Studi Kasus pada Sentra Industri Tas Kendal). Di perusahaan tersebut manajemen

sumber daya manusia kurang maksimal yaitu pada rekrutmen pemilik usaha kesulitan dalam menentukan standar proses rekrutmen, sehingga banyak karyawan yang tidak kompeten. Dalam bidang pengembangan karyawan, pemilik usaha tidak memahami secara tepat potensi karyawan karena tidak adanya komunikasi dengan bidang yang tidak cocok, sehingga potensi karyawan tidak tampak. Selain itu, pemilik usaha kesulitan dalam menentukan gaji karyawan. Dalam pengelolaan karyawan sudah menerapkan konsep Islam tetapi dalam kenyataannya masih ada karyawan yang tidak profesional dan kurangnya kemampuan dalam menjahit. Rumusan masalah dalam penelitian yaitu bagaimana penerapan manajemen sumber daya Islami dalam pengelolaan tenaga kerja dilihat dari proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, dan kompensasi di Sentra Industri Tas Kendal. Jenis penelitian yakni penelitian lapangan dengan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi, serta analisis data menggunakan metode penelitian kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan manajemen sumber daya Islami dalam proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, dan kompensasi yang ada di Sentra Industri Tas Kendal (SINTAK) yaitu dalam proses rekrutmen calon tenaga kerja diwajibkan beragama Islam, untuk perempuan diwajibkan menggunakan hijab, berakhlak baik, dan memiliki kompetensi dalam menjahit. Namun proses rekrutmen dilakukan secara tertutup dan persyaratan rekrutmen tidak disampaikan dengan jelas, sehingga untuk mendapatkan tenaga kerja yang kompeten menjadi lebih sulit. Proses seleksi dilakukan dengan melihat

akhlak dan kompetensinya, dan dilakukan dengan metode wawancara dan pengalaman kerjanya. Proses pelatihan dan pengembangan dilakukan dengan metode *on the job training* dan *of the job training*, para pemilik usaha sangat menyadari akan pentingnya pelatihan dan pengembangan. Selain itu diadakan santunan anak yatim. Penilaian kinerja dilakukan secara adil dengan melihat akhlak, kemampuan karyawan, dan produktivitasnya. Kompensasi diberikan berdasar unit barang yang dihasilkan, terkadang kompensasi diberikan tidak tepat waktu.<sup>47</sup> Perbedaan penelitian yaitu pada pembahasan, penelitiannya berfokus pada proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, dan kompensasi, sedangkan penelitian ini berfokus pada proses rekrutmen dan pelatihan, kendala –kendalanya, serta solusi atas kendala. Persamaan dalam penelitian ini yakni dilakukan di Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM).

Kedua, Pratiwi Rahmadhani Eko mengambil judul Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan terhadap Mutu Sumber Daya Insani pada PT BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung. Dalam perusahaan ini karyawan kurang kompeten, karyawan tidak memahami dengan baik tentang sistem dan operasional bank syariah karena masih adanya karyawan yang tidak memiliki latar belakang dan wawasan mengenai perbankan syariah. Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu bagaimana pelaksanaan rekrutmen, seleksi, dan penempatan terhadap mutu sumber daya insani pada

---

<sup>47</sup>Nihayatul Chusna, "Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Islami dalam Pengelolaan Tenaga Kerja (Studi Kasus pada Sentra Industri Tas Kendal)," *Skripsi* (Semarang: Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, 2017).

PT BPRS Mitra Agro Usaha. Penelitian ini menggunakan penelitian lapangan dengan metode kualitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah reduksi data, penyajian data, kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen dilaksanakan dengan dua metode yaitu metode tertutup dan terbuka dengan menerapkan sifat shiddiq dan amanah, seleksi pada BPRS MAU melihat dari keIslaman seseorang terutama calon karyawan yang mampu membaca dan menulis Al-Quran dengan menerapkan sifat fathanah, dan penempatan karyawan pada BPRS MAU dilihat dari pengalaman dan pengetahuan seseorang dengan menerapkan sifat amanah dan tabligh. Jadi secara keseluruhan pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja terhadap mutu berlandaskan sifat sudah diterapkan namun belum sepenuhnya optimal.<sup>48</sup> Perbedaan dengan penelitian ini adalah penelitiannya berada di lembaga keuangan syariah dengan fokus penelitian pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja, sedangkan penelitian penulis berada di usaha kecil menengah dengan fokus penelitian pada bidang rekrutmen dan pelatihan. Persamaan dengan penelitian ini yakni menggunakan kajian manajemen sumber daya insani.

Ketiga, Van Hoven Ibrahim mengambil judul Tinjauan Sumber Daya Islami dan proses rekrutmen karyawan konter 212 celuller Kota Bengkulu. Dalam perusahaan tersebut sering berganti-ganti karyawan. Karyawan baru

---

<sup>48</sup>Pratiwi Rahmadhani Eko, "Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan terhadap Mutu Sumber Daya Insani pada PT BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung," *Skripsi* (Lampung: Universitas Negeri Islam Raden Intan Lampung, 2018).

langsung bekerja, tidak ada masa *training* terlebih dahulu, sehingga karyawan kebingungan dengan produk yang ada di konter 212 celluler. Selain itu, dalam perekrutan karyawan tidak mementingkan calon karyawannya. Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu bagaimana proses rekrutmen karyawan konter 212 cell Kota Bengkulu, bagaimana tinjauan manajemen sumber daya Islami dalam proses rekrutmen karyawan konter 212 cell Kota Bengkulu. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Analisis data yang digunakan adalah reduksi data, penyajian data, dan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa prosedur rekrutmen di konter 212 celluler dilakukan oleh pemilik usaha sendiri, tidak ada tes dalam penerimaan karyawan, jumlah karyawan disesuaikan dengan kebutuhan dari pekerjaan, tidak ada proses pelatihan dan pendidikan secara khusus hanya arahan dari pemilik usaha dan karyawan senior. Masih terdapat ketidaksesuaian dengan ciri sumber daya Islami dalam perspektif Islam yaitu terdapat karyawan yang tidak amanah dan disiplin.<sup>49</sup> Perbedaan dengan penelitian ketiga ini adalah fokus penelitian pada manajemen sumber daya Islami dan rekrutmen dalam pandangan Islami yang terdapat dalam usaha tersebut. Sedangkan penelitian ini berfokus pada rekrutmen dan pelatihan, kendala-kendala dalam rekrutmen dan pelatihan, serta solusi atas kendala dalam rekrutmen dan pelatihan. Persamaan dengan penelitian ini yaitu fokus penelitian pada tempat usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM).

---

<sup>49</sup>Van Hoven Ibrahim, "Tinjauan Sumber Daya Islami dan proses rekrutmen karyawan konter 212 celluler Kota Bengkulu," *Skripsi* (Bengkulu: IAIN Bengkulu, 2019).



Keempat, Indiasuti mengambil judul Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah (Studi Kasus pada Tahu Baxo Ibu Pudji di Ungaran). Dalam perusahaan tersebut sudah menerapkan manajemen dengan baik dan tersruktur, manajemen sumber daya manusia memadai. Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu bagaimana penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis syariah di perusahaan Tahu Baxo Ibu Pudji. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pengumpulan data melalui wawancara dan observasi secara mendalam. Hasil penelitian, penerapan manajemen berbasis syariah di perusahaan “Tahu Baxo Ibu Pudji” meliputi proses rekrutmen (persyaratannya menyebutkan bahwa orang yang akan melamar pekerjaan harus beragama Islam dan berhijab), proses seleksi (calon karyawan mengikuti beberapa tes, salah satunya disuruh membaca Alquran), kontrak kerja (upah jelas), penilaian kinerja (menggunakan perilaku Islami sebagai aspek penilaian), pelatihan dan pengembangan (bersifat religius), dan kompensasi (tunjangan-tunjangan yang pantas untuk diterima dan pekerja tidak menuntut upah yang tinggi). Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, manajemen yang syariah dapat diaplikasikan secara nyata dalam pengelolaan perusahaan. Dimana aspek manajemen yang terkait disesuaikan dengan perintah dan larangan Allah SWT.<sup>50</sup> Perbedaan dengan penelitian ini yaitu penelitian sebelumnya fokus pada analisis rekrutmen, seleksi, kontrak kerja, dan kompensasi. Sedangkan

---

<sup>50</sup>Indiasuti, “Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah,” *Skripsi* (Semarang: Universitas Agama Islam Negeri Walisongo, 2015).

dalam penelitian ini hanya berfokus pada rekrutmen dan pelatihan, kendala dalam rekrutmen dan pelatihan, serta solusinya. Persamaan dengan penelitian ini adalah tempat penelitian di suatu usaha dan mengkaji tentang manajemen berbasis Islam.

Kelima, Dwi Puspa Utami mengambil judul Analisis Manajemen Sumber Daya Insani pada Tingkat Stres Kerja Karyawan di CV Sidodadi Jaya Ponorogo. Di perusahaan tersebut karyawan sering mengalami keluar masuk, banyak yang mengundurkan diri saat bekerja bahkan dalam hitungan hari, hal tersebut karena karyawan merasa keberatan dengan sistem kerja terutama dengan beban kerja dan lingkungan kerja. Penelitian ini menggunakan penelitian lapangan dengan metode kualitatif. Sumber data diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumentasi secara langsung. Teknik analisis data dengan menggunakan teknik induktif. Rumusan masalah penelitian ini yaitu bagaimana analisis manajemen sumber daya insani pada beban kerja karyawan di CV Sidodadi Jaya Ponorogo, bagaimana analisis manajemen sumber daya insani pada lingkungan kerja di CV Sidodadi Jaya Ponorogo. Hasil penelitian beban kerja pada karyawan CV Sidodadi Jaya Ponorogo berlebihan melebihi kemampuan kinerja para karyawan yang mengakibatkan stres kerja pada karyawan. Hal tersebut terjadi karena pemilik usaha belum menerapkan sistem manajemen yang sesuai dengan manajemen sumber daya insani. Jam kerja yang melebihi ketentuan standar kerja serta pemberian upah yang tidak sesuai dengan waktu kerja karyawan. Belum adanya penerapan sumber daya insani yang menyebabkan pemilik usaha kurang memperhatikan kesejahteraan para

karyawan.<sup>51</sup> Perbedaan dengan penelitian ini yaitu dalam analisisnya berfokus pada tingkat stres kerja karyawan, sedangkan penelitian ini berfokus pada pengelolaan karyawan melalui rekrutmen dan pelatihan sumber daya insani. Persamaan dengan penelitian ini yaitu mengkaji mengenai manajemen sumber daya insani.



---

<sup>51</sup>Dwi Puspa, “Analisis Manajemen Sumber Daya Insani pada Tingkat Stres Kerja Karyawan di CV Sidodadi Jaya Ponorogo,” *Skripsi* (Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2020).

### BAB III

## METODE PENELITIAN

#### A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Berdasarkan tujuan yang hendak dicapai dan jenis data yang diperlukan maka penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian ini termasuk jenis penelitian lapangan (*field research*) karena peneliti harus terjun langsung ke lapangan, terlibat langsung dengan pihak yang berkepentingan. Terlibat dengan partisipan berarti turut merasakan apa yang mereka rasakan dan sekaligus juga mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif tentang situasi setempat.<sup>1</sup> Dalam hal tersebut maka peneliti harus mengetahui mengenai kondisi, situasi dan kehidupan di lapangan.

Dalam penelitian ini, peneliti terjun langsung atau mendatangi ESGE *T-shirt and Screen Printing Ponorogo* dengan tujuan untuk mengetahui secara langsung aktivitas, kondisi dan situasi yang berkaitan dengan manajemen sumber daya insani dalam pengelolaan karyawan mengenai proses rekrutmen dan pelatihan sumber daya insani, rekrutmen dengan menggunakan metode internal dan eksternal, serta dampak rekrutmen sumber daya insani dengan metode internal dan eksternal. Sehingga, akan memudahkan peneliti dalam memperoleh informasi dan data penelitian.

---

<sup>1</sup>J.R. Raco, *Metode Penelitian Kualitatif: Jenis, Karakteristik dan Keunggulannya* (Jakarta: PT. Grasindo, 2010), 9.

## B. Lokasi/ Tempat Penelitian

Lokasi penelitian berada di salah satu usaha percetakan sablon yaitu ESGE *T-shirt and Screen Printing*, yang beralamat di Desa Kaponan, Mlarak, Ponorogo. Dalam perusahaan tersebut terdapat masalah dalam manajemen sumber daya insani mengenai rekrutmen dan pelatihan. Penelitian membahas terkait proses rekrutmen dan pelatihan, rekrutmen dengan menggunakan metode internal dan eksternal, serta dampak rekrutmen sumber daya insani dengan metode internal dan eksternal di ESGE *T-shirt and Screen Printing*.

## C. Data dan Sumber Data

Data dalam penelitian diperoleh dari pemilik usaha dan karyawan di ESGE *T-shirt and Screen Printing*. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

- a. Sumber data primer yaitu data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan langsung dari obyeknya.<sup>2</sup> Dalam hal ini peneliti melakukan observasi dan wawancara di ESGE *T-shirt and Screen Printing* Ponorogo mengenai rekrutmen dan pelatihan, rekrutmen dengan menggunakan metode internal dan eksternal, serta dampak rekrutmen sumber daya insani dengan metode internal dan eksternal. Wawancara dilakukan dengan pemilik perusahaan, karyawan bagian desain, karyawan bagian jahit, dan karyawan bagian *packing* dan *finishing*. Observasi dilakukan dengan mengamati kegiatan yang berhubungan dengan

---

<sup>2</sup>Suryani dan Hendryadi, *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam* (Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri, 2015), 171.

rekrutmen dan pelatihan sumber daya insani di ESGE *T-shirt and Screen Printing*.

- b. Sumber data sekunder yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi.<sup>3</sup> Dalam penelitian diperoleh data sekunder dari media sosial ESGE *T-shirt and Screen Printing* yaitu facebook (ESGE Store dan Agus Tina), instagram (Aguestiena\_esgesablon), website (ESGE percetakan sablon kaos Ponorogo/ esgemplarak.blogspot.com) dan data pendukung lainnya.

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan berbagai metode pengumpulan data, seperti observasi, wawancara dan dokumentasi. Sebab, dalam penelitian kualitatif berupaya mengungkapkan kondisi perilaku masyarakat yang diteliti, menjelaskan momen dan nilai-nilai rutinitas serta problematika individu yang terlibat di dalam penelitian.<sup>4</sup> Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **1. Wawancara**

Wawancara adalah proses memperoleh penjelasan informasi dengan menggunakan cara tanya jawab bisa sambil bertatap muka ataupun tanpa tatap muka yaitu melalui media telekomunikasi antara pewawancara

---

<sup>3</sup>Suryani dan Hendryadi, *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam* (Jakarta: PT Fajar Interpretama Mandiri, 2015), 172.

<sup>4</sup>Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktek* (Jakarta: Bumi Aksara, 2015) 141.

dengan orang yang diwawancarai, dengan atau tanpa menggunakan pedoman. Pada hakikatnya wawancara merupakan kegiatan untuk memperoleh informasi secara mendalam tentang sebuah isu atau tema yang diangkat dalam penelitian. Atau proses pembuktian terhadap informasi atau keterangan yang telah diperoleh lewat teknik yang lain sebelumnya.<sup>5</sup>

Dalam penelitian ini peneliti memperoleh informasi menggunakan cara tanya jawab dengan pihak perusahaan yakni pemilik perusahaan, karyawan bagian desain, karyawan bagian jahit, karyawan bagian *finishing* dan *packing* yang ada di ESGE *T-shirt and Screen Printing* Ponorogo mengenai rekrutmen dan pelatihan sumber daya insani, rekrutmen dengan menggunakan metode internal dan eksternal, serta dampak rekrutmen sumber daya insani dengan metode internal dan eksternal ESGE *T-shirt and Screen Printing*.

## 2. Observasi

Observasi merupakan suatu kegiatan mendapatkan informasi yang diperlukan untuk menyajikan gambaran riil suatu peristiwa atau kejadian untuk menjawab pertanyaan penelitian, untuk membantu mengerti perilaku manusia, dan untuk evaluasi yaitu melakukan pengukuran terhadap aspek tertentu melakukan umpan balik terhadap pengukuran tersebut. Hasil

---

<sup>5</sup>Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi* (Yogyakarta: Pustakabarupress, 2019), 31.



obeservasi berupa aktivitas, kejadian peristiwa, objek, kondisi atau suasana tertentu.<sup>6</sup>

Dalam penelitian ini peneliti mendapatkan informasi dengan mengamati aktivitas, peristiwa, kondisi atau suasana di ESGE *T-shirt and Screen Printing* Ponorogo dengan datang langsung ke perusahaan dan terlibat dalam kegiatan mengenai rekrutmen dan pelatihan sumber daya insani.

### 3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan sumber data yang digunakan untuk melengkapi penelitian, baik berupa sumber tertulis, film, gambar atau foto, dan karya-karya monumental, yang semuanya itu dapat memberikan informasi bagi proses penelitian. Sehingga, data yang diperoleh merupakan data yang lengkap, asli dan bukan perkiraan.<sup>7</sup> Metode ini digunakan untuk mendapatkan foto dan gambar saat penelitian.

Dalam penelitian dokumentasi diperoleh dari dokumen-dokumen yang berhubungan dengan manajemen sumber daya insani terkait rekrutmen dan pelatihan sumber daya insani di ESGE *T-shirt and Screen Printing* Ponorogo yaitu media online meliputi facebook (ESGE Store dan Agus Tina), website (ESGE percetakan sablon kaos Ponorogo) dan data pendukung lainnya.

---

<sup>6</sup>Ibid., 32.

<sup>7</sup>Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktek* (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), 211.

### E. Teknik Pengecekan Keabsahan Data

Dalam penelitian kualitatif mengungkapkan kebenaran secara obyektif adalah suatu keharusan, oleh karena itu keabsahan data dalam sebuah penelitian sangat penting. Untuk menentukan keabsahan data diperlukan teknik pemeriksaan, yaitu dengan menggunakan uji kredibilitas data atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian kualitatif dalam penelitian ini menggunakan triangulasi data. Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan triangulasi sumber yaitu peneliti mencari informasi lain tentang topik yang dikajinya dari sumber atau partisipan lain.<sup>8</sup> Peneliti memperoleh sumber dari pemilik atau pemimpin *ESGE T-shirt and Screen Printing*, karyawan bagian desain, karyawan bagian jahit, karyawan bagian *finishing* dan *packing*. Selain menggunakan triangulasi sumber, peneliti juga menggunakan triangulasi teknik dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda, seperti observasi dan dokumentasi.

### F. Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data berasal dari data yang diperoleh baik dari lapangan maupun kepustakaan. Pengolahan data bertujuan untuk dapat menolong proses penelitian agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan, memecahkan dan menjawab persoalan yang sedang dipertanyakan dalam penelitian. Sesuai

---

<sup>8</sup>Hengki Wijaya, *Analisis Data Kualitatif: Sebuah Tinjauan Teori dan Praktik* (t.tp: Sekolah Tinggi Theologia Jaffray, 2019), 135.

dengan model Miles dan Huberman seperti yang dikutip oleh Arif Mulian Ginting dkk, menyatakan bahwa aktivitas dalam pengolahan data dapat dilakukan melalui langkah berikut:

1. Reduksi data (*data reduction*)

Menurut Sugiyono, mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan memudahkan untuk melakukan pengumpulan data. Temuan yang dipandang asing, tidak dikenal, dan belum memiliki pola maka hal inilah yang dijadikan perhatian karena penelitian kualitatif bertujuan mencari pola dan makna yang tersembunyi dibalik pola dan data yang tampak.<sup>9</sup>

2. Paparan data (*data display*)

Penyajian data digunakan untuk lebih meningkatkan pemahaman kasus dan sebagai acuan dalam mengambil tindakan berdasarkan pemahaman dan analisis sajian data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat atau dengan teks yang bersifat naratif. Melalui penyajian data tersebut, maka data akan terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan mudah dipahami.

---

<sup>9</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2015), 248.

### 3. Penarikan kesimpulan dan verifikasi (*Conclusion: drawing/verifying*)

Penarikan kesimpulan merupakan hasil penelitian yang menjawab fokus penelitian berdasarkan hasil analisis data. Kesimpulan disajikan dalam bentuk deskriptif objek penelitian dengan berpedoman pada kajian penelitian. Analisis data kualitatif merupakan upaya yang berlanjut, berulang dan terus-menerus yang berasal dari proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi. Kemudian data tersebut diorganisasi ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

#### **G. Teknik Analisis Data**

Analisis data menurut Patton adalah proses mengatur urutan data, mengorganisasikannya ke dalam suatu pola, kategori, dan satuan urutan dasar.<sup>10</sup> Dalam hal ini analisis data merupakan proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja yang disarankan oleh data. Analisis data kualitatif dilakukan secara induktif, yaitu peneliti

---

<sup>10</sup>Albi Anggito dan Johan Setiawan, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Jawa Barat: CV Jejak, 2018), 237.

terjun ke lapangan, mempelajari, menganalisis, menafsirkan, dan menarik kesimpulan dari fenomena yang ada di lapangan.<sup>11</sup>

Miles dan Huberman mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data yaitu:

a. Data Reduksi (Reduksi Data)

Reduksi data merupakan proses berpikir sensitif yang memerlukan kecerdasan dan keluasan dan kedalaman wawasan yang tinggi.

b. Data Display (Penyajian Data)

Proses penyajian data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks naratif. Selain itu, juga dapat berupa grafik, matrik, *network*.

c. *Conclusion Drawing/Verification*

Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung dengan bukti-bukti yang valid dan konsisten maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup>Sandu Siyoto, *Dasar Metodologi Penelitian* (Sleman: Literasi Media Publishing, 2015), 121.

<sup>12</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2015), 252.

## BAB IV

### DATA DAN ANALISIS

#### A. Gambaran Umum ESGE *T-Shirt and Screen Printing* Ponorogo

##### 1. Sejarah Berdirinya ESGE *T-Shirt and Screen Printing*

ESGE *T-Shirt and Screen Printing* merupakan perusahaan yang bergerak di bidang percetakan sablon yang beralamat di Desa Kaponan, Kecamatan Mlarak, Kabupaten Ponorogo. ESGE berdiri pada bulan Februari awal tahun 2014, yang didirikan oleh Bapak Agus Hariyanto. Perusahaan ini memproduksi pakaian dan beberapa perlengkapan salah satu cabang olahraga Indonesia pencak silat yaitu Setia Hati Terate. Selain itu, memproduksi kaos kelas, kaos komunitas, kaos promosi, kaos toko, kaos partai politik, tas, dan sebagainya.

Sebelum mendirikan perusahaan ini Bapak Agus bekerja di tempat usaha sablon dan sebagai pekerjaan sampingan mendirikan usaha konter HP. Kemudian beliau mempunyai inisiatif untuk membuka usaha bersama istrinya, dengan modalnya masih meminjam orang tua. Pertama Bapak Agus memulai usahanya hanya kaos *couple* dengan jumlah yang sedikit. Awalnya Bapak Agus mengerjakan pesanan dari konsumen sendiri, karena pesanan semakin banyak akhirnya merekrut beberapa karyawan sesuai yang dibutuhkan.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>Agus Hariyanto, *Wawancara*, 5 Desember 2020.

Modal yang diperlukan dalam usaha ini bertahap, mulai dari alat-alat percetakan dan barang elektronik. Usaha ini semakin berkembang, hingga saat ini telah memiliki karyawan 15 orang di tempat produksinya. Selain itu, usaha ini sudah memiliki surat izin usaha pada tahun 2015. Usahanya mengalami kemajuan dengan menambah pesanan kaos ecer maupun grosir mulai dari kaos komunitas, kaos toko, dan berbagai kaos sesuai dengan pesanan konsumen. Usaha ini cukup ramai, selalu ada pesanan kaos pencak silat daerah Ponorogo, khususnya kaos terate. Harga kaos yang dijual cukup terjangkau. Pemasaran usaha ini sudah menggunakan media *online* dan *market place*.

## 2. Visi dan Misi

Berikut visi dan misi ESGE *T-Shirt and Screen Printing* Ponorogo<sup>2</sup>:

### a. Visi

Menjadi brand sablon yang mampu bersaing di pangsa pasar yang lebih besar.

### b. Misi

Membuat varian produk terlengkap dan beragam, dan dapat membuat sablon berkualitas *screen printing*.

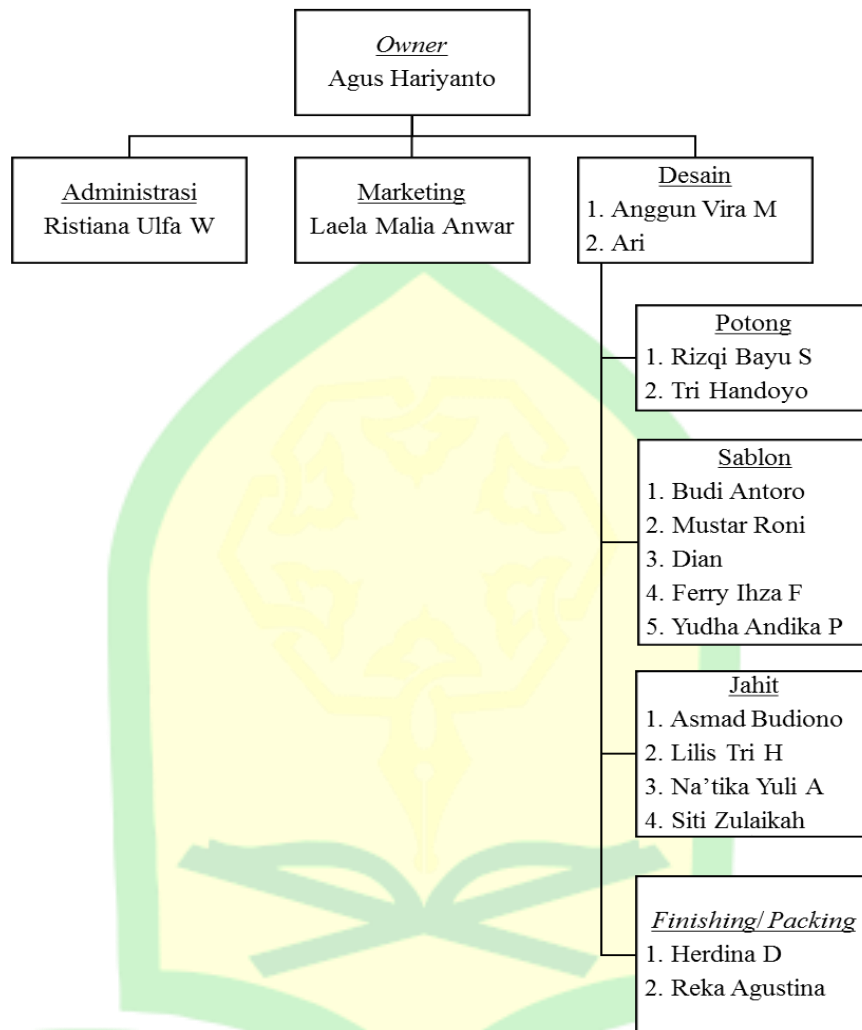
## 3. Struktur Organisasi ESGE *T-Shirt and Screen Printing*

Struktur organisasi di ESGE *T-Shirt and Screen Printing* sebagai berikut:

---

<sup>2</sup>Agus Hariyanto, *Wawancara*, 5 Desember 2020





Gambar 4.1 Struktur Organisasi ESGE *T-Shirt and Screen Printing*

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui struktur organisasi ESGE

*T-Shirt and Screen Printing* sebagai berikut:

- a. Pemilik ESGE : Agus Hariyanto
- b. Administrasi : Ristiana Ulfa Wulandini
- c. Marketing : Laela Malia Anwar
- d. Bagian Desain : Anggun Vira Marchilla
- e. Bagian Potong : Rizqi Bayu Saputro

- Tri Handoyo
- f. Bagian Sablon : Budi Antoro  
Dian  
Ferry Ihza Ferdianto  
Mustar Roni  
Yudha Andika Putra
- g. Bagian Jahit : Asmad Budiono  
Lilis Tri Handayani  
Na'tika Yuli Astuti  
Siti Zulaikah
- h. Bagian *Finishing* : Herdina Damayanti  
Reka Agustina

#### 4. Job Deskripsi

Berikut deskripsi pekerjaan di ESGE *T-Shirt and Screen Printing* Ponorogo sebagai berikut<sup>3</sup>:

a. Pemilik/ *Owner*

Tugas dan tanggung jawab pemilik yaitu memberi arahan serta informasi penting berkaitan dengan usahanya serta mengambil keputusan penting untuk kemajuan usahanya seperti pemberian motivasi dan evaluasi.

---

<sup>3</sup>Herdina Damayanti, *Observasi*, 5 Desember 2020

b. Bagian Administrasi

Bertugas melakukan *input* atau pemasukan data penjualan yang telah dilakukan, membuat laporan rutin mengenai persediaan barang, membuat laporan berkala, melakukan pemeriksaan terhadap daftar absensi rutin karyawan serta melakukan evaluasi mengenai besar gaji yang harus dibayarkan kepada karyawan.

c. Bagian Pemasaran (*Marketing*)

Tugas bagian pemasaran yaitu memenuhi kebutuhan dan keinginan konsumen, merencanakan produk apa yang akan dipasarkan, merencanakan dan mengenalkan produk melalui promosi, dan melayani konsumen untuk membangun citra produk di hati konsumen.

d. Bagian Desain

Bertugas membuat desain kaos yang diinginkan oleh konsumen.

Desain sesuai dengan arahan pemilik usaha agar sejalan dengan visi dan misi perusahaan.

e. Bagian Potong Kain

Bertugas memotong kain dan belanja persediaan kebutuhan barang.

f. Bagian Sablon

Bertugas menyablon kaos dengan desain yang sudah tersedia.

g. Bagian Jahit

Bertugas menjahit kaos yang sudah disablon dan sesuai dengan pesanan konsumen.

h. Bagian *Packing* dan *Finishing*

Bertugas mengemas kaos yang sudah dijahit, melakukan pengepresan kaos, mengecek persediaan barang di gudang.

## 5. Strategi Pemasaran

Produk yang ada di ESGE *T-Shirt and Screen Printing* ditujukan untuk semua kalangan masyarakat yang menginginkan pembuatan kaos sesuai desain dan ukuran. Terutama untuk organisasi atau perusahaan yang menginginkan kaos untuk anggotanya. Pemasaran di ESGE menggunakan 2 metode yaitu *offline* dan *online*. Pemesanan produk *offline* bisa langsung ke tempat produksi atau ke toko ESGE, sedangkan pemesanan *online* dengan menggunakan media *online* seperti instagram, shopee, whatsapp, facebook, dan sebagainya.<sup>4</sup>

## B. Manajemen Sumber Daya Insani di ESGE *T-Shirt and Screen Printing* Ponorogo

### 1. Rekrutmen dan Pelatihan Sumber Daya Insani di ESGE *T-Shirt and Screen Printing* Ponorogo

Pelaksanaan rekrutmen sumber daya insani di ESGE *T-Shirt and Screen Printing* dilakukan oleh pemimpin atau pemilik perusahaan sendiri. Rekrutmen perusahaan berdasarkan posisi kosong dan kebutuhan perusahaan, tetapi apabila ada calon karyawan yang melamar pemilik perusahaan menerima dengan mempertimbangkan posisi kosong dan

---

<sup>4</sup>Anggun Vira Marchilla, *Wawancara*, 5 Desember 2020

kebutuhan karyawan dalam perusahaan. Seperti yang disampaikan oleh Bapak Agus Hariyanto selaku pemilik perusahaan<sup>5</sup>:

“Penarikan karyawan di ESGE sesuai dengan kebutuhan, dengan mempertimbangkan posisi yang kosong dalam perusahaan. Apabila ada pelamar, kami terima dengan melihat apakah ada posisi yang bisa diisi atau tidak. Jika masih ada posisi kosong maka kami terima.”

Proses rekrutmen perusahaan dilakukan secara adil atau sama, tidak membeda-bedakan kepada setiap pelamar. Rekrutmen karyawan di ESGE mengutamakan dari saudara dan lingkungan dengan tujuan membantu masyarakat sekitar. Apabila tidak ada yang mampu memenuhi posisi kosong perusahaan maka pemilik usaha bekerja sama dengan lembaga pelatihan seperti BLK (Balai Latihan Kerja). Kriteria karyawan yang dibutuhkan di ESGE yaitu tekun, jujur, dan sopan. Masalah pendidikan tidak terlalu diperhatikan, yang terpenting adalah mau belajar dan berakhlak baik. Berikut hasil wawancara dengan pemilik perusahaan<sup>6</sup>:

“Dalam mencari karyawan kami tidak membeda-bedakan, semua sama. Dulu ada calon karyawan yang melamar, lalu ingin berada di posisi *packing*, karena bagian tersebut sudah ada yang mengisi jadi kami tawari bagian menjahit, lalu tidak mau dengan alasan kurang berminat sehingga tidak jadi bekerja di sini. Kebanyakan karyawan di perusahaan ini dari saudara sendiri dan lingkungan masyarakat. Apabila lingkungan di sini tidak ada yang memenuhi posisi kosong dalam perusahaan, kami mencari karyawan di kursus pelatihan, khususnya menjahit karena bidang tersebut butuh keahlian sendiri. Saya memilih karyawan bukan berdasarkan pendidikan, yang terpenting adalah tekun, jujur, dan sopan.”

---

<sup>5</sup>Agus Hariyanto, *Wawancara*, 20 Maret 2021.

<sup>6</sup>Agus Hariyanto, *Wawancara*, 20 Maret 2021.

Sumber rekrutmen di ESGE dilakukan dengan sumber eksternal yaitu mencari karyawan melalui rekomendasi dari karyawan yang sudah ada dan dari para pelamar perusahaan. Selain itu, di ESGE lebih mengutamakan mencari karyawan dari saudara dan lingkungan sekitar. Metode tersebut dipilih oleh pemilik perusahaan dengan tujuan membantu perekonomian orang-orang terdekat dan juga lebih mudah dalam mengetahui kepribadian karyawan. Apabila saudara dan lingkungan sekitar tidak ada yang memenuhi posisi kosong dalam perusahaan, maka pemilik mencari karyawan di balai pelatihan seperti BLK. Seperti yang dikatakan pemilik perusahaan yaitu Bapak Agus<sup>7</sup>:

“Penarikan karyawan disini mengutamakan saudara dan lingkungan masyarakat, dengan tujuan membantu perekonomian mereka. Apabila di lingkungan daerah sekitar sini tidak ada yang memenuhi posisi kosong dalam perusahaan maka mencari karyawan di kursus pelatihan. Karyawan di sini macam-macam, ada yang dulu saya ajak bekerja di perusahaan ini, ada yang melamar, dan ada juga yang diajak karyawan saya.”

Setelah proses rekrutmen yaitu seleksi. Pelaksanaan seleksi di ESGE tidak ada proses seleksi administrasi seperti surat lamaran kerja dan riwayat pendidikan. Selain itu, tidak ada proses seleksi tertulis dan wawancara secara mendalam, yang terpenting karyawan memiliki akhlak yang baik seperti jujur, tekun, dan sopan. Kepribadian karyawan bisa dilihat dari keseharian karyawan karena kebanyakan berasal dari saudara

---

<sup>7</sup>Agus Hariyanto, *Wawancara*, 27 Maret 2021.

sendiri dan masyarakat sekitar. Hal tersebut disampaikan oleh pemilik perusahaan yaitu Bapak Agus Hariyanto<sup>8</sup>:

“Proses rekrutmen di ESGE tidak ada seleksi administrasi seperti riwayat pendidikan dan sebagainya, yang terpenting mau belajar dan sejalan dengan visi misi perusahaan. Kebanyakan karyawan adalah masyarakat sekitar jadi lebih mudah mengetahui kepribadian karyawan.”

Pendapat yang sama disampaikan oleh Reka Agustina, karyawan bagian *packing* dan *finishing*<sup>9</sup>:

“Saya dulu masuk sini melamar, lalu beberapa bulan baru dipanggil untuk bekerja disini. Saya masuk tidak ada proses wawancara, tidak melampirkan berkas-berkas lamaran, langsung kerja dan kebetulan pemilik perusahaan adalah masih ada hubungan saudara.”

Pelatihan dan pengembangan karyawan dibutuhkan dalam perusahaan untuk meningkatkan kualitas perusahaan. Hal tersebut penting dilakukan untuk kemajuan dan perkembangan perusahaan. Di ESGE pelatihan dilakukan melalui pelatihan dalam perusahaan (*on the job training*) yaitu dilakukan oleh pihak perusahaan sendiri. Pelatihan dilakukan pihak perusahaan untuk karyawan baru agar mengenal tugas dan tanggung jawab karyawan. Pelatihan untuk karyawan baru dilakukan dengan bimbingan dan arahan dari karyawan lama. Pemilik juga memberikan arahan untuk karyawan baru maupun lama agar pekerjaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Di ESGE untuk mempererat tali silaturahmi antar karyawan dan pemilik diadakan liburan bersama yang dilakukan satu kali dalam

---

<sup>8</sup>Agus Hariyanto, *Wawancara*, 27 Maret 2021.

<sup>9</sup>Reka Agustina, *Wawancara*, 2 Maret 2021.



setahun, dan juga makan bersama dalam beberapa kesempatan. Selain itu, pemilik memberikan bingkisan di bulan puasa sebagai bentuk rasa syukur kepada Allah. Berikut pernyataan dari pemilik perusahaan yaitu Bapak Agus Hariyanto<sup>10</sup>:

“Di perusahaan ini tidak ada pelatihan di luar. Kalau ada karyawan baru biasanya dikenalkan tugas dan tanggung jawabnya oleh karyawan lama. Misalnya untuk bagian menjahit diajari bagian menjahit juga, dan sebagainya. Tetapi saya selalu memberi arahan. Kemudian untuk mempererat tali silaturahmi, kami adakan liburan bersama yang dilaksanakan sekali dalam setahun, agar tercipta kerukunan dan kedekatan antar pemilik dan karyawan.”

Na'tika Yuli Astuti selaku karyawan bagian jahit menambahkan bahwa:

“Biasanya pemilik memberikan bingkisan di saat bulan puasa, menjelang hari raya. Selain itu, melakukan liburan bersama yang diadakan setahun sekali. Ada juga makan bersama pada hari-hari tertentu.”

Keberkahan suatu perusahaan tak lepas dari adanya sumber daya insani yang berkualitas, yang selalu menjalankan perintah dalam ajaran agama Islam. Di ESGE masalah bidang keagamaan diserahkan ke karyawan sendiri. Menurut pemilik, perusahaan berada di lingkungan beragama sehingga diharapkan para karyawan memiliki kesadaran sendiri dalam menjalankan kewajibannya. Pernyataan tersebut disampaikan oleh pemilik perusahaan<sup>11</sup>:

“Masalah menutup aurat bagi perempuan harus berjilbab, sholat berjamaah dan lain sebagainya itu atas kesadaran dari karyawan

---

<sup>10</sup>Agus Hariyanto, *Wawancara*, 27 Maret 2021.

<sup>11</sup>Agus Hariyanto, *Wawancara*, 29 Maret 2021.

sendiri. Perusahaan ini berada di lingkungan yang beragama sehingga karyawan sudah memiliki kesadaran dalam menjalankan kewajibannya. Jadi, saya tidak mewajibkan.”

Lilis Tri Handayani menambahkan:

“Kalau masalah sholat tergantung karyawan, bebas, karena teman-teman pada waktu jam istirahat siang ada yang pulang.”

## **2. Rekrutmen dengan Pola Internal dan Eksternal di ESGE *T-shirt and Screen Printing Ponorogo***

Di ESGE proses rekrutmen sumber daya insani menggunakan metode internal dan eksternal. Suatu perusahaan memilih metode rekrutmen disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Menurut pemilik perusahaan, metode tersebut digunakan dalam perusahaan karena di ESGE kesulitan mencari karyawan yang berkompeten di bidangnya. Kebanyakan karyawan masuk perusahaan belum memiliki pengalaman di posisi yang dibutuhkan perusahaan. Tetapi ada beberapa karyawan yang sudah memiliki pengalaman menjahit atau ikut kursus menjahit, sehingga bisa mengajarkan ke karyawan lain. Selain itu, terbatasnya perusahaan dalam mencari karyawan yang sesuai dengan kualifikasi perusahaan. Hal ini disampaikan oleh Bapak Agus selaku pemilik dan pemimpin perusahaan<sup>12</sup>:

“Kendala dalam proses rekrutmen di perusahaan ini yaitu sulit mencari karyawan yang ahli dibidangnya. Selain itu, masyarakat kurang berminat bekerja di konveksi. Ada beberapa karyawan yang dulu pernah kursus menjahit sehingga bisa mengajarkan ke karyawan lain.”

---

<sup>12</sup>Agus Hariyanto, *Wawancara*, 3 April 2021.

Berikut pernyataan yang disampaikan oleh Herdina Damayanti selaku karyawan bagian *packing* dan *finishing*<sup>13</sup>:

“Saya dulu masuk perusahaan ini diajak oleh pemilik sendiri. Saya sekarang pegang alat press diajari oleh karyawan lama, dulu belum bisa tapi saya harus terus belajar. Prinsip bekerja di sini adalah mau belajar dan harus serba bisa.”

Hal yang sama diungkapkan oleh Na'tika Yuli Astuti, karyawan bagian menjahit<sup>14</sup>:

“Dulu saya diajak belajar menjahit oleh saudara (karyawan ESGE), setelah satu minggu bisa menjahit beberapa potong akhirnya disuruh masuk dan bekerja di perusahaan ini.”

Namun ada karyawan yang sudah memiliki kemampuan dibidangnya, sebagaimana disampaikan oleh Lilis Tri Handayani selaku karyawan bagian menjahit<sup>15</sup>:

“Saya masuk di perusahaan ini sudah memiliki kemampuan menjahit, karena sebelumnya pernah mengikuti kursus menjahit selama tiga bulan. Sehingga saya tidak perlu diajari, langsung bekerja. Dulu saya di perusahaan ini dimasukkan oleh kakak saya yang kebetulan teman dari pemilik perusahaan.”

Hal lain disampaikan oleh Anggun Vira selaku karyawan bagian desain<sup>16</sup>:

“Saya masuk perusahaan ini belum terlalu bisa menggunakan aplikasi edit dan desain. Saya masuk perusahaan ini diajak oleh kakak saya yang sudah bekerja disini. Jadi, bisa desain diajari oleh Pak Agus selaku pemilik perusahaan.”

---

<sup>13</sup>Herdina Damayanti, *Wawancara*, 3 April 2021.

<sup>14</sup>Na'tika Yuli Astuti, *Wawancara*, 9 Maret 2021.

<sup>15</sup>Lilis Tri Handayani, *Wawancara*, 31 Maret 2021.

<sup>16</sup>Anggun Vira Marchilla, *Wawancara*, 3 April 2021.

Dalam pelatihan dan pengembangan di ESGE yakni pemilik lebih memilih pelatihan dilakukan oleh karyawan lama karena lebih mudah komunikasi dan tidak ada rasa canggung. Dalam proses melatih karyawan baru ada beberapa tantangan tersendiri yaitu karyawan baru sulit diajari seperti lupa dengan tugasnya. Selain itu, masih ada karyawan yang melanggar peraturan dalam perusahaan. Aturan yang paling sering dilanggar yakni karyawan kadang lupa dengan tugas yang harus dikerjakan, lupa pembukuan oleh bagian administrasi. Menurut pemilik perusahaan, untuk masalah tanggung jawab masuk kerja semua karyawan sudah hadir tepat waktu. Bagian produksi selalu diingatkan untuk menghasilkan produk yang berkualitas baik karena kepuasan konsumen adalah kunci utama perusahaan. Hal tersebut disampaikan oleh pemilik sekaligus pemimpin perusahaan<sup>17</sup>:

“Di dalam perusahaan tidak ada pelatihan dan pengembangan secara berkala. Namun karyawan baru biasanya dilatih dan dibimbing oleh karyawan lama. Biasanya kendala dalam melatih karyawan yaitu sering lupa dengan tugasnya. Masalah jam masuk kerja, karyawan selalu konsisten, hadir tepat waktu.”

### **3. Dampak Rekrutmen Sumber Daya Insani dengan Pola Internal dan Eksternal di ESGE *T-shirt and Screen Printing* Ponorogo**

Dampak rekrutmen sumber daya insani dengan metode internal dan eksternal di ESGE *T-Shirt and Screen Printing* Ponorogo yaitu pada saat karyawan baru masuk ada beberapa yang belum ahli di bidangnya.

---

<sup>17</sup>Agus Hariyanto, *Wawancara*, 27 Maret 2021.

Sehingga, perusahaan melakukan pelatihan oleh karyawan lama. Seperti pada bagian desain, karyawan belum ahli mengoperasikan aplikasi untuk desain produk. Pemilik perusahaan turun tangan untuk mengajari dan melatih karyawan. Perusahaan sudah mulai bekerja sama dengan lembaga pelatihan untuk mendapatkan karyawan yang berkompeten, khususnya dalam bidang menjahit. Pada bidang tersebut dibutuhkan keahlian sendiri agar proses produksi berjalan sesuai dengan tujuan organisasi. Hal tersebut disampaikan oleh Bapak Agus Hariyanto selaku pemilik perusahaan<sup>18</sup>:

“Kendala mencari karyawan yang sulit di bidangnya, untuk sementara perusahaan mencari karyawan dari lingkungan dan saudara, lalu diajari karyawan lama. Misalnya untuk bagian menjahit dibimbing karyawan lama bagian jahit, untuk bagian desain itu saya sendiri yang mengajari supaya sejalan dengan visi dan misi perusahaan. Kalau memang di lingkungan dan saudara tidak ada posisi yang bisa mengisi, seperti bagian menjahit yang harus memiliki keahlian, perusahaan sudah mulai bekerja sama dengan kursus pelatihan.”

Dalam proses pelatihan dan pengembangan yaitu karyawan baru sulit memahami dengan baik tugasnya, sering lupa padahal sudah sering diingatkan. Solusi untuk kendala tersebut karyawan setiap hari diingatkan dan diajari tugas dan tanggung jawabnya agar pesanan dari konsumen selesai tepat waktu dan memiliki kualitas yang baik. Pemilik perusahaan selalu memberikan arahan terkait dengan kinerja karyawan agar bekerja sejalan dengan visi dan misi perusahaan. Selain itu, bekerja harus rapi, kualitas produk harus bagus, dan pesanan konsumen tidak boleh terlambat.

---

<sup>18</sup>Agus Hariyanto, *Wawancara*, 27 Maret 2021.

Pemilik selalu memotivasi karyawan bahwa kualitas produk yang baik dan kepuasan konsumen adalah kunci utama. Tidak ada pelatihan dan pengembangan secara berkala dalam perusahaan, sehingga apabila ada kesulitan dalam proses menjahit biasanya bagian jahit dan bagian potong melakukan diskusi untuk menemukan solusi dari kendala proses produksi tersebut. Seperti yang disampaikan Herdina Damayanti selaku karyawan lama<sup>19</sup>:

“Kendala dalam melatih karyawan itu kadang gampang lupa atau sering lupa, sudah diajari masih sering lupa, sudah diajari masih bertanya lagi. Maka harus sering diingatkan, harus diajari setiap hari dan dibimbing setiap hari. Selain itu, pemilik juga sering memberi arahan agar produk yang dihasilkan harus bagus, jahitan harus rapi, kualitas produk harus baik.”

Na'tika Yuli Astuti selaku karyawan bagian menjahit menambahkan<sup>20</sup>:

“Di perusahaan ini tidak ada pelatihan secara berkala sehingga apabila ada kesulitan dalam proses menjahit atau pesanan konsumen sedikit aneh, biasanya bagian jahit dan bagian potong melakukan diskusi untuk memecahkan kesulitan tersebut.”

### **C. Analisis Manajemen Sumber Daya Insani di ESGE *T-Shirt and Screen Printing* Ponorogo**

#### **1. Analisis Rekrutmen dan Pelatihan Sumber Daya Insani di ESGE *T-Shirt and Screen Printing* Ponorogo**

Setiap perusahaan memiliki cara masing-masing dalam mengelola sumber daya insani untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Keberhasilan dan kesuksesan organisasi dapat dilihat dari manajemen

---

<sup>19</sup>Herdina Damayanti, *Wawancara*, 27 Maret 2021.

<sup>20</sup>Na'tika Yuli Astuti, *Wawancara*, 9 Maret 2021.

yang dikelolanya. Sama halnya dengan proses rekrutmen dan pelatihan karyawan. Sumber daya insani merupakan faktor utama jalannya sebuah perusahaan. Penarikan karyawan dengan cara yang baik akan menghasilkan kualitas karyawan yang baik pula. Sumber daya insani yang berkualitas akan memudahkan perusahaan mencapai tujuan organisasi.

Salah satu fungsi manajemen sumber daya insani adalah untuk mendapatkan calon-calon pegawai yang paling sesuai dengan persyaratan yang diperlukan, salah satunya melalui rekrutmen. Perekrutan merupakan proses penarikan sejumlah calon yang berpotensi untuk diseleksi menjadi karyawan.<sup>21</sup> Dalam pandangan ajaran Islam, segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar, dan teratur. Proses-prosesnya harus diikuti dengan baik. Sesuatu tidak boleh dilakukan secara asal-asalan. Hal ini merupakan prinsip dalam ajaran Islam.<sup>22</sup> Langkah-langkah rekrutmen:

a) Penentuan jabatan yang kosong

Perekrutan dilakukan setelah diketahui adanya jabatan atau pekerjaan yang kosong. Kekosongan bisa terjadi akibat adanya karyawan yang mengundurkan diri, pensiun, meninggal dunia, dan akibat adanya ekspansi yang dilakukan lembaga pendidikan, yang sebelumnya telah ditentukan dalam perencanaan sumber daya manusia.

---

<sup>21</sup>Anip Dwi Saputo dan Adib Khusnul Rois, "Peran Manajemen Sumber Daya Insani: Kajian di Baznas Ponorogo," *Al-Adalah*, 1 (2017), 189.

<sup>22</sup>Abdus Salam, *Manajemen Insani dalam Bisnis* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), 169.



Pelaksanaan rekrutmen sumber daya insani di ESGE *T-Shirt and Screen Printing* dilakukan oleh pemimpin atau pemilik perusahaan sendiri. Rekrutmen perusahaan berdasarkan posisi kosong dan kebutuhan perusahaan, tetapi apabila ada calon karyawan yang melamar pemilik perusahaan menerima dengan mempertimbangkan posisi kosong dan kebutuhan karyawan dalam perusahaan.

b) Penentuan persyaratan jabatan

Persyaratan jabatan merupakan kriteria atau ciri-ciri yang dapat meliputi keahlian, pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan. Persyaratan jabatan ini harus ditentukan, agar dapat membantu mengidentifikasi karyawan yang dibutuhkan. Persyaratan jabatan atau pekerjaan ini didasarkan pada info analisis pekerjaan atau jabatan.<sup>23</sup>

Di ESGE tidak ada persyaratan administrasi khusus seperti surat lamaran kerja dan riwayat pendidikan. Selain itu, tidak ada proses seleksi tertulis dan wawancara secara mendalam, yang terpenting karyawan memiliki akhlak yang baik seperti jujur, tekun, dan sopan. Kepribadian karyawan bisa dilihat dari keseharian karyawan karena kebanyakan berasal dari saudara sendiri dan masyarakat sekitar.

c) Penentuan sumber dan metode perekrutan

Langkah terakhir adalah menentukan sumber dan metode rekrutmen yang paling efektif dan efisien. Efektif berarti saluran atau

---

<sup>23</sup>Abdus Salam, *Manajemen Insani dalam Bisnis* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), 110

metode yang paling memungkinkan untuk mendapatkan calon yang paling baik dan sesuai dengan perusahaan. Menurut Randall S. Schuler, sumber penerimaan tenaga kerja terdiri dua macam sumber yaitu:

- 1) Sumber internal yaitu tenaga kerja yang ditarik adalah dari perusahaan atau lembaga itu sendiri.<sup>24</sup> Dengan cara ini perusahaan mencari karyawan yang ada di dalam lingkungan sendiri untuk ditempatkan pada posisi tertentu. Di ESGE pemilik perusahaan mengajak saudara untuk memenuhi posisi kosong dalam perusahaan.
- 2) Sumber eksternal yaitu tenaga kerja yang direkrut dari orang-orang yang belum menjadi karyawan suatu perusahaan atau lembaga organisasi. Sumber eksternal ini dapat dilakukan melalui cara inisiatif pelamar, rekomendasi karyawan, pengiklanan, agen-agen keamanan karyawan, lembaga swasta, perusahaan penyedia tenaga ahli, lembaga pendidikan, asosiasi profesional atau keahlian, organisasi buruh, lembaga militer, lembaga pelatihan pemerintah.

Sumber rekrutmen karyawan di ESGE *T-Shirt and Screen Printing* dilakukan melalui sumber eksternal perusahaan yaitu menarik calon karyawan dari saudara dan lingkungan sekitar. Apabila dari lingkungan sekitar tidak ada yang memenuhi posisi kosong dalam

---

<sup>24</sup>Abdus Salam, *Manajemen Insani dalam Bisnis* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), 112.

perusahaan, maka pemilik merekrut calon karyawan dari balai pelatihan seperti BLK (Balai Latihan Kerja).

Syarat rekrutmen dalam Islam dalam kitab ‘Al-Siyasah al-Syar’iyyah Ibn Taimiyah menjelaskan yang terpenting dalam persoalan mencari dan mengangkat pegawai adalah mengetahui yang paling pantas dan layak. Untuk mengetahui siapa yang paling patut dan layak menduduki sebuah jabatan, harus ditentukan maksud dan tujuan dari adanya jabatan tersebut. Mengetahui wewenang dan tanggung jawab sebuah pekerjaan adalah persoalan pokok untuk menemukan calon pegawai yang paling ideal.<sup>25</sup> Satu hal yang tidak boleh dilupakan adalah konsep adil yang harus dipertimbangkan dalam pengadaan sumber daya insani. Adil dalam rekrutmen berarti memberikan peluang yang sama bagi setiap orang dan memberikan perlakuan yang sama kepada setiap pelamar. Apakah rekrutmen dilakukan secara eksternal atau internal, semuanya tergantung kebutuhan dan kesesuaian antara kualifikasi yang dimiliki calon tenaga kerja dan lowongan yang tersedia. Keekerabatan dan pertemanan tentunya tidak berpengaruh dalam hal ini, kecuali sebagai referensi tambahan.<sup>26</sup>

Di ESGE proses rekrutmen dilakukan dengan tidak membeda-bedakan setiap pelamar. Pemilik memberikan perlakuan yang sama pada setiap

---

<sup>25</sup>Abdur Rohman, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Insani* (Pamekasan: Duta Media Publishing, 2017), 47.

<sup>26</sup>Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014), 81.

calon karyawan.<sup>27</sup> Hal tersebut sudah menerapkan manajemen sumber daya insani dengan bersikap adil pada setiap pelamar.

Dalam konteks rekrutmen dan seleksi syariah, kita dapat merujuk kepada firman Allah dalam Surat Al-Qashash ayat 26<sup>28</sup>:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

*“Karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.”*

Ayat tersebut memberikan pemahaman bahwa Islam mendorong umatnya untuk memilih pekerjaan atau calon karyawan berdasarkan dua dimensi kompetensi, yaitu lahiriah dan batiniah. Kompetensi lahiriah didefinisikan sebagai kekuatan yang pengertiannya dapat dibedakan atau tergantung dari jenis pekerjaan, kewajiban atau tanggung jawab yang dipikul seorang pekerja. Di ESGE tanggung jawab karyawan dalam jam masuk kerja sudah konsisten. Sedangkan kompetensi batiniah dapat didefinisikan sebagai sifat atau karakter dapat dipercaya atau jujur dan amanah. Kriteria calon karyawan di ESGE diantaranya jujur, tekun, dan bertanggung jawab. Menurut pemilik, ESGE berada di lingkungan yang beragama sehingga masalah kewajiban menunaikan ibadah seperti perempuan harus menutup aurat, sholat, dan sebagainya atas kesadaran

---

<sup>27</sup>01/W/27-03/2021

<sup>28</sup>al-Qur'an, 28: 26.

karyawan sendiri.<sup>29</sup> Dari hal tersebut perusahaan sudah menerapkan rekrutmen dan seleksi sesuai dengan prinsip Islam.

Rekrutmen eksternal dilakukan guna mencari calon pegawai dari luar organisasi. Islam menggariskan beberapa prinsip penting yang tidak boleh diabaikan, diantaranya<sup>30</sup>:

- a. Rekrutmen eksternal membuka kesempatan bagi calon pegawai untuk memenuhi kewajibannya

Rekrutmen eksternal memberi kesempatan bagi orang-orang di luar organisasi untuk memenuhi kewajibannya melalui pekerjaan yang ditawarkan. Implementasi tauhid bagi kehidupan seorang muslim, diantaranya tercermin dari keyakinannya yang memandang pekerjaan dan bekerja bukan semata-mata sebagai upaya memenuhi berbagai kebutuhan ragawi, melainkan merupakan bagian dari ibadah kepada Allah SWT.

Dalam hal ini *ESGE T-Shirt and Screen Printing* sudah memberikan kesempatan orang-orang di luar organisasi untuk memenuhi kewajibannya melalui pekerjaan yang ditawarkan. Hal tersebut dapat dilihat bahwa rekrutmen karyawan mengutamakan saudara dan lingkungan sekitar perusahaan dengan tujuan membantu perekonomian masyarakat sekitar.

---

<sup>29</sup>01/W/27-03/2021

<sup>30</sup>Lina Marlina, *Manajemen Sumber Daya Insani* (Tasikmalaya: LPPM Universitas Siliwangi, 2020), 97.

- b. Kegiatan rekrutmen eksternal dilakukan dengan memperhatikan standar kompetensi tertentu

Calon pegawai yang mengikuti rekrutmen harus dibatasi sesuai standar kompetensi yang ditetapkan sesuai dengan jenis pekerjaannya. Dalam hal ini rekrutmen yang dilakukan ESGE *T-Shirt and Screen Printing* belum memperhatikan standar kompetensi. Hal tersebut dapat dilihat dari beberapa karyawan yang belum memiliki keahlian dalam bidangnya seperti bagian desain. Sehingga harus dibimbing dan diajari terlebih dahulu.<sup>31</sup>

Dalam Islam, untuk mencapai kualitas kerja dengan mutu terbaik dianjurkan melakukan pelatihan terhadap para pegawainya. Pelatihan dilakukan untuk menutup gap antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan serta untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan. Pelatihan juga dimaksudkan sebagai bentuk kesungguhan memuliakan pekerjaan dengan tujuan mengembangkan kompetensi dan kemampuan teknis pegawai dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaannya. Sebab para rasul Allah, sebagai panutan dan suri tauladan yang baik, bukan hanya unggul dalam kehidupan spiritual, melainkan juga profesional dalam bidang-bidang tertentu.<sup>32</sup>

---

<sup>31</sup>06/W/4-3/2021

<sup>32</sup>Susatyo Herlambang, *Pengantar Manajemen* (Yogyakarta: Gosityen Publishing, 2018), 88.

Jika pekerja sudah diterima dalam perusahaan, maka pertumbuhan dan perkembangan karier dari waktu ke waktu harus menjadi perhatian. Pelatihan adalah proses melatih karyawan baru atau karyawan yang akan memperoleh penempatan baru dengan keterampilan dasar yang diperlukannya untuk melaksanakan pekerjaan. Di ESGE pelatihan untuk karyawan baru dilakukan oleh karyawan lama.<sup>33</sup> Karyawan baru perlu bimbingan dan arahan dari pemilik dan karyawan lama agar mengetahui tugas dan tanggung jawabnya dalam perusahaan. Karyawan baru kadang masih khawatir melakukan kesalahan dalam menjalankan tugasnya, ada rasa ketakutan menjadi bahan pembicaraan karyawan lama untuk itu pemilik selalu mengadakan liburan bersama atau makan bersama untuk mempererat tali kekeluargaan antar pemilik dan karyawan.<sup>34</sup>

## **2. Analisis Rekrutmen Sumber Daya Insani dengan Pola Internal dan Eksternal di ESGE *T-Shirt and Screen Printing Ponorogo***

Rekrutmen sumber daya insani di ESGE menggunakan metode internal dan eksternal memiliki beberapa alasan, diantaranya sebagian besar karyawan di ESGE adalah saudara dan masyarakat sekitar sehingga perusahaan mengalami kesulitan mencari karyawan yang memiliki keahlian sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Perekrutan karyawan di ESGE tidak ada proses wawancara, tes pengalaman, dan tes administrasi. Pemilik dengan mengajak saudara bekerja di perusahaan menyebabkan

---

<sup>33</sup>01/W/27-03/2021

<sup>34</sup>01/W/09-03/2021



pemilik harus memberi arahan dan motivasi lebih karena karyawan belum memiliki kemampuan di bidangnya.

Amanah merupakan faktor penting yang menentukan kepatutan dan kelayakan seseorang untuk menjadi karyawan pada lembaga bisnis syariah. Amanah dapat dipahami sebagai sikap melaksanakan segala kewajiban sesuai dengan ketentuan Allah dan tunduk terhadap aturan-Nya. Dalam aktivitas pekerjaan sehari-hari, amanah berarti melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya sebaik mungkin sesuai prosedur, tidak memasukkan unsur penipuan, kezaliman, intimidasi, nepotisme, atau kecenderungan terhadap golongan tertentu. Jadi pada prinsipnya proses rekrutmen dan seleksi berbasis syariah bertujuan mencari sosok karyawan yang dalam dirinya berpadu unsur amanah dan profesionalisme. Sehingga pada akhirnya akan terpenuhi unsur kesesuaian budaya perusahaan dan kesesuaian kompetensi dan talenta yang dibutuhkan.<sup>35</sup>

Di perusahaan ESGE, tanggung jawab mengenai jam masuk kerja karyawan sudah tepat waktu. Karyawan selalu diberi arahan dari pemilik agar melaksanakan tugas dengan baik, walaupun masih ada karyawan yang kadang melanggar aturan perusahaan. Dalam bidang keagamaan seperti melaksanakan kewajiban sesuai dengan ketentuan Allah merupakan kesadaran dari diri karyawan. Menurut pemilik, ESGE berada di lingkungan yang religius sehingga karyawan dengan sadarnya melaksanakan kewajiban tersebut.

---

<sup>35</sup>Abu Fahmi, dkk, *HRD Syariah*, 159.

Pelatihan dan pengembangan di ESGE yakni pemilik lebih memilih pelatihan dilakukan oleh karyawan lama karena lebih mudah komunikasi dan tidak ada rasa canggung. Namun, hal tersebut berpengaruh pada efektivitas kerja karyawan karena harus melatih dan mengajari karyawan baru sehingga menyebabkan fokus harus terbagi antara bekerja dan melatih karyawan. Tidak hanya itu, ketika melatih karyawan baru ada beberapa tantangan tersendiri yaitu karyawan baru sulit diajari seperti lupa dengan tugasnya.<sup>36</sup> Selain itu, masih ada karyawan yang melanggar peraturan dalam perusahaan. Aturan yang paling sering dilanggar yakni karyawan kadang lupa dengan tugas yang harus dikerjakan, lupa pembukuan oleh bagian administrasi. Menurut pemilik perusahaan, untuk masalah tanggung jawab masuk kerja semua karyawan sudah hadir tepat waktu, untuk bagian produksi selalu diingatkan untuk menghasilkan produk yang berkualitas baik karena kepuasan konsumen adalah kunci utama perusahaan ini.

### **3. Analisis Dampak Rekrutmen Sumber Daya Insani dengan Pola Internal dan Eksternal di ESGE *T-Shirt And Screen Printing* Ponorogo**

Dampak rekrutmen sumber daya insani dengan menggunakan metode internal dan eksternal yaitu pada saat karyawan baru masuk ada beberapa yang belum berkompeten di bidangnya, maka perusahaan melakukan pelatihan oleh karyawan lama. Seperti pada bagian desain, karyawan

---

<sup>36</sup>04/W/03-04/2021

belum ahli mengoperasikan aplikasi untuk desain produk. Pemilik perusahaan turun tangan untuk mengajari dan melatih karyawan.

Dalam proses pelatihan dan pengembangan memiliki beberapa kendala yaitu karyawan baru sulit memahami dengan baik tugasnya, sering lupa padahal sudah sering diingatkan. Selain itu, masih ada karyawan yang melanggar peraturan dalam perusahaan. Aturan yang paling sering dilanggar yakni karyawan kadang lupa dengan tugas yang harus dikerjakan, lupa pembukuan oleh bagian administrasi. Solusi untuk kendala tersebut karyawan setiap hari diingatkan dan diajari tugas dan tanggung jawabnya agar pesanan dari konsumen selesai tepat waktu dan memiliki kualitas yang baik. Pemilik perusahaan selalu memberikan arahan terkait dengan kinerja karyawan agar bekerja sejalan dengan visi dan misi perusahaan. Selain itu, bekerja harus rapi, kualitas produk harus bagus, dan pesanan konsumen tidak boleh terlambat. Pemilik selalu memotivasi karyawan bahwa kualitas produk yang baik dan kepuasan konsumen adalah kunci utama. Apabila karyawan melanggar peraturan biasanya pemilik menegur karyawan bahwa yang dilakukan kurang tepat. Pemilik perusahaan selalu mengutamakan cara kekeluargaan dalam menyelesaikan masalah di perusahaan.

Dalam Islam, tujuan pelatihan dan pengembangan, selain untuk meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan saat sekarang, juga menjadi

proses pembentukan karakter. Seperti firman Allah SWT dalam Surat Al-Tahrim ayat 6<sup>37</sup>:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا قُوا أَنْفُسَكُمْ وَأَهْلِيكُمْ نَارًا وَقُودُهَا النَّاسُ وَالْحِجَارَةُ عَلَيْهَا مَلَائِكَةٌ  
غِلَاطٌ شِدَادٌ لَا يَعْصُونَ اللَّهَ مَا أَمَرَهُمْ وَيَفْعَلُونَ مَا يُؤْمَرُونَ

*“Hai orang-orang yang beriman, peliharalah dirimu dan keluargamu dari api neraka yang bahan bakarnya adalah manusia dan batu, penjaganya malaikat-malaikat yang kasar, keras, dan tidak mendurhakai Allah terhadap apa yang diperintahkanNya kepada mereka dan selalu mengerjakan apa yang diperintahkan.”*

Dari ayat tersebut dapat diartikan bahwa seorang pemimpin memiliki kewajiban terhadap ahli (keluarga besar), selain pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dalam menjalankan pekerjaan, maka diperlukan pula pendidikan dan pelatihan untuk membentuk kepribadian.

Di perusahaan ESGE pelatihan dilakukan dengan metode dalam perusahaan yaitu dibimbing dan diajari oleh karyawan lama. Namun, pelatihan dan pengembangan tidak dilakukan secara berkala. ESGE *T-shirt and Screen Printing* belum sepenuhnya menerapkan pelatihan dan pengembangan sumber daya insani. Perlu adanya pelatihan yang sifatnya bukan hanya meningkatkan keterampilan tetapi juga untuk membentuk kepribadian karyawan.

---

<sup>37</sup>al-Qur'an, 66:6.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Dari pembahasan di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Sumber rekrutmen di ESGE dilakukan dengan sumber internal dan eksternal. Sumber internal dilakukan oleh pemilik dengan mengajak saudara untuk mengisi posisi kosong dalam perusahaan. Sumber eksternal yaitu mencari karyawan melalui rekomendasi dari karyawan lama, para pelamar perusahaan, dan lembaga pelatihan. Selain itu, di ESGE lebih mengutamakan mencari karyawan dari saudara dan lingkungan sekitar. Kriteria calon karyawan di ESGE yaitu jujur, tekun, dan sopan.
2. Rekrutmen di ESGE menggunakan sumber internal karena perusahaan kesulitan mencari karyawan yang berkompeten di bidangnya. Sehingga pemilik harus memberi arahan dan motivasi lebih karena karyawan belum memiliki kemampuan di bidangnya. Selain itu, di ESGE menggunakan sumber eksternal dengan mencari karyawan di lembaga pelatihan karena posisi kosong dalam perusahaan belum terisi. Dalam pelatihan dan pengembangan di ESGE yakni pemilik lebih memilih pelatihan dilakukan oleh karyawan lama karena lebih mudah komunikasi dan tidak ada rasa canggung. Namun, hal tersebut berpengaruh pada efektivitas kerja karyawan karena harus melatih dan mengajari karyawan baru sehingga menyebabkan fokus harus terbagi antara bekerja dan melatih karyawan.

3. Dampak rekrutmen dengan pola internal yaitu perusahaan melakukan pelatihan oleh karyawan lama. Dalam proses pelatihan dan pengembangan memiliki beberapa kendala yaitu karyawan baru sulit memahami dengan baik tugasnya, sering lupa padahal sudah sering diingatkan. Solusi untuk kendala tersebut karyawan setiap hari diingatkan dan diajari tugas dan tanggung jawabnya agar pesanan dari konsumen selesai tepat waktu dan memiliki kualitas yang baik.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. ESGE *T-shirt and Screen Printing* Ponorogo dalam melaksanakan rekrutmen lebih mengutamakan pelamar yang berkompeten agar perusahaan memiliki karyawan yang berkualitas sehingga lebih mudah mencapai tujuan perusahaan.
2. Pelatihan dan pengembangan di ESGE *T-shirt and Screen Printing* sebaiknya dilakukan secara berkala untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan sumber daya insani.
3. Rekrutmen dan pelatihan dilakukan dengan menerapkan manajemen sumber daya insani agar mendapatkan kebahagiaan di dunia dan akhirat.

## DAFTAR PUSTAKA

### **Buku:**

- Abu Sinn, Ahmad Ibrahim. *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Historis dan Temporer*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008.
- Anggito, Albi dan Johan Setiawan. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jawa Barat: CV Jejak, 2018.
- Basri. *Bisnis Pengantar*. Yogyakarta: BPFE, 2005.
- Fahmi, Abu, dkk. *HRD Syariah*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2014.
- Gunawan, Imam. *Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktek*. Jakarta: Bumi Aksara, 2015.
- Herlambang, Susatyo *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Gosyen Publishing, 2018.
- J.R. Raco. *Metode Penelitian Kualitatif: Jenis, Karakteristik dan Keunggulannya*. Jakarta: PT. Grasindo, 2010.
- Jusmaliani. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016.
- Larasati, Sri. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sleman: CV Budi Utama, 2012.
- Marlina, Lina. *Manajemen Sumber Daya Insani*. Tasikmalaya: LPPM Universitas Siliwangi, 2020.
- Rohman, Abdur. *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Insani*. Pamekasan: Duta Media Publishing, 2017.
- Salam, Abdus. *Manajemen Insani dalam Bisnis*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014.
- Siyoto, Sandu. *Dasar Metodologi Penelitian*. Sleman: Literasi Media Publishing, 2015.
- Sucahyowati, Hari. *Pengantar Manajemen*. Malang: Wilis, 2017.
- Suhariadi, Fendy. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendekatan Teoretis-Praktis*. Surabaya: Airlangga University Press, 2019.
- Sujarweni, Wiratna. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustakabarupress, 2019.
- Suryani dan Hendryadi. *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri, 2015.
- Wijayanto, Dian. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Yusanto, Muhammad Ismail dan Muhammad Karebet Widjajakusuma. *Menggagas Bisnis Islami*. Jakarta: Gema Insani Press, 2002.



Yusuf, Burhanuddin. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015.

**Jurnal:**

Ali Hardana, "Manajemen Sumber Daya Insani," *Al-Masharif*, 1 (2015).

Husna, Nadya Amira dan Nur Aini Latifah. "Penerapan Prinsip Manajemen Sumber Daya Insani di Kampung Cokelat Blitar", 1 (2018).

Jabani, Muzayyanah dan Indah Fitriani. "Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Karyawan Berbasis Nilai-Nilai Islam." *Jurnal of Institution and Sharia Finance*, 2 (2019).

L. Hasyim, Sukoarno. "Manajemen Sumber Daya Insani," *Jurnal Lentera*.

Ramadhani, Savira Rezadien. "Pengelolaan dan Pemberdayaan Sumber Daya Insani (PSDI) di RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati," *Jurnal Penelitian*. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia, 2018.

Saputo, Anip Dwi dan Adib Khusnul Rois. "Peran Manajemen Sumber Daya Insani: Kajian di Baznas Ponorogo," *Al-Adalah*, 1 (2017).

**Skripsi:**

Chusna, Nihayatul. "Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Islami dalam Pengelolaan Tenaga Kerja (Studi Kasus pada Sentra Industri Tas Kendal)." *Skripsi*. Semarang: Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, 2017.

Eko, Pratiwi Rahmadhani. "Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan terhadap Mutu Sumber Daya Insani pada PT BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung." *Skripsi*. Lampung: Universitas Negeri Islam Raden Intan Lampung, 2018.

Indiastuti. "Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah." *Skripsi*. Semarang: Universitas Agama Islam Negeri Walisongo, 2015.

Puspa, Dwi. "Analisis Manajemen Sumber Daya Insani pada Tingkat Stres Kerja Karyawan di CV Sidodadi Jaya Ponorogo." *Skripsi*. Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2020.

Sumarno. "Implementasi Sumber Daya Manusia Pembimbing Haji (Studi kasus KBIH Arwaniyyah Kabupaten Kudus)." *Skripsi*. Fakultas Dakwah dan Komunikasi Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang, 2014.

Van Hoven Ibrahim, "Tinjauan Sumber Daya Islami dan proses rekrutmen karyawan konter 212 celuller Kota Bengkulu," *Skripsi* (Bengkulu: IAIN Bengkulu, 2019).