

**STRATEGI REKRUTMEN KARYAWAN DI DEA AKSESORIS DALAM
PRESPEKTIF MANAJEMEN SYARIAH**

(Studi Kasus Pada Dea Aksesoris Purworejo)



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Agama Islam
Universitas Alma Ata Yogyakarta Guna Memperoleh Gelar Sarjana Starta
Satu (S1)**

Disusun Oleh :

VERIKA RAHAYU WIDIASTUTI

162200167

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ALMA ATA YOGYAKARTA**

2020

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi saat ini, pembahasan lingkup pekerjaan merupakan faktor yang sangat penting. Persaingan yang ketat di berbagai bidang pekerjaan membuat yang terlibat di dalamnya ingin memberikan yang terbaik bagi orang lain (Sugiarto, 2002). Lingkungan yang semakin kompleks dan menantang yang ditransformasikan oleh banyak faktor seperti globalisasi, perkembangan teknologi, penyebaran teknologi baru yang semakin cepat, hingga perkembangan dan penggunaannya sangat mewarnai dunia. Faktor-faktor ini telah menimbulkan perubahan drastis dan mempengaruhi berbagai aspek kehidupan masyarakat di seluruh dunia, termasuk Indonesia. Perubahan lingkungan yang kompleks dan dinamis juga akan mempengaruhi kemampuan organisasi, khususnya organisasi bisnis, untuk berkompetisi dan mempertahankan daya saingnya. Kemampuan ini akan sangat ditentukan oleh mutu sumber daya manusia atau modal insani (*human capital*) yang dimiliki (Marwansyah, 2010).

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

organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya (Hasibuan M. S., 2009). Perusahaan tidak akan lepas dari faktor manusia. Manusia merupakan komponen dalam suatu perusahaan. Karena secanggih apapun alat yang digunakan suatu perusahaan, faktor manusia tetap dibutuhkan untuk mengoperasikannya.

Sumber daya manusia merupakan sumber-sumber ekonomi yang sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan bahkan menjadi asset terpenting dan juga menjadi penentu keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu dibutuhkan sosok sumber daya manusia yang benar-benar berkualitas atau professional dengan melakukan pengembangan kualitas sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Namun masyarakat sekarang sudah menunjukkan perhatian yang meningkat terhadap aspek manusia tersebut. Sehingga nilai-nilai manusia semakin diselaraskan dengan aspek ekonomi maupun teknologi (Tulus, Manajemen Sumber Daya Manusia, 1992).

Menurut Harris dan Ogbana (2001) menegaskan bahwa *human resources managements as programs, policies, and practices for managing an organization work force* yang artinya manajemen sumber daya manusia sebagai program, kebijakan dan praktek untuk mengelola angkatan kerja organisasi (Harris, 2001). Manajemen sumber daya manusia dilihat dari sisi aktivitas yang dilaksanakan seperti Sedarmayanti (2009) menegaskan bahwa manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah kebijakan dan praktek

menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan pelatihan (Sedarmayanti, 2009). Jika berkaitan dengan konsep manajemen sumber daya manusia maka fokus utamanya adalah memberikan kontribusi pada suksesnya perusahaan oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja suatu perusahaan maka dukungan dari aktivitas tersebut merupakan fungsional manajemen sumber daya manusia (Wibowo, 2017).

Suatu perusahaan memerlukan strategi rekrutmen untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kualisi perusahaannya dan juga mengelola sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam mencapai suatu tujuan perusahaan. Pada umumnya pimpinan perusahaan menginginkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan. (Handoko, 2001) Oleh karena itu posisi manajemen termasuk salah satunya yaitu rekrutmen yang merupakan poses mencari, menemukan dan menarik pelamar untuk dipekerjakan oleh suatu perusahaan.

Pada era saat ini, setiap perusahaan dalam bidang jasa maupun dagang untuk menjalankan usahanya pada dasarnya mempunyai tujuan untuk mendapatkan keuntungan dan mengharapkan keuntungan yang semakin meningkat. Hal utama yang menentukan pencapaian keberhasilan selain penjualan adalah proses rekrutmen tenaga kerja, karena tenaga kerja yang baik dan memenuhi standar kualifikasi, hanya akan diperoleh melalui upaya rekrutmen yang baik pula.

Dalam pandangan islam sendiri segala sesuatu harus dikerjakan secara rapi, benar, tertib dan teratur. Proses-prosesnya harus diikiti dengan baik, tepat dan tulus yang sesuai dengan prinsip manajemen syari'ah. Manajemen Syari'ah ialah proses perencanaan, pengarahan, pengawasan, pengorganisasian, yang semua proses tersebut berpegang teguh pada akidah islam (AL-Quran Hadis). Ada suatu fitrah jika manusia terdorong untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya serta berusaha untuk mencari pekerjaan untuk bisa memperoleh kekayaan tersebut. Dengan bekerja setiap individu dapat memenuhi hajat hidupnya, hajat hidup keluarganya, memberi pertolongan kepada kaumnya yang membutuhkan, berjalan dijalan Allah dan menegakkan kalimah-Nya (Widjajakusuma, 2002). Sesuai dengan firman Allah:

وَاللَّهُ فَضَّلَ بَعْضَكُمْ عَلَىٰ بَعْضٍ فِي الرِّزْقِ فَمَا الَّذِي كَفَرَ فَأَصِلُوا بَرَآءِ يَ رِزْقِهِمْ عَلَىٰ مَا مَلَكَتْ أَيْمَانُهُمْ فَهُمْ فِيهِ سَوَاءٌ ۗ أَفَبِعِزَّةِ اللَّهِ تَجْحَدُونَ ﴿٧١﴾

Artinya : *“Dan Allah Melebihkan sebagian kamu dari sebagian lain dalam hal rizki, tetapi orang-orang yang di lebihkan (rezekinya itu) tidak mau membagikan rizki mereka kepada budak-budak yang mereka miliki, agar mereka sama (merasakan) rizki itu. Maka mengapa mereka mengingkari nikmat Allah.”*(QS. An Nahl:71) (RI, 2008).

Dea aksesoris mempunyai 4 cabang yang tersebar di berbagai daerah Purworejo, penelitian yang dilakukan di Dea Aksesoris sebagai objek lokasi karena merupakan salah satu perusahaan bergerak dibidang usaha dagang aksesoris yang sukses dan berhasil mengembangkan usahanya sehingga

mempunyai 4 cabang. Tentunya semua itu tak terlepas dari peran owner yang melakukan rekrutmen karyawan agar usahanya selalu bisa bersaing. Selain itu Dea Aksesoris juga mempunyai keunikan dalam merekrut karyawan pada sesi tes wawancara calon karyawan di minta untuk membaca Al-Quran dan test ketekunan dalam solat setiap hari. Namun walau demikian Dea Aksesorir tetap menerima karyawan non muslim (Susilowati, Wawancara, 2020).

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Strategi Rekrutmen Karyawan Di Dea Aksesoris Dalam Prespektif Manajemen Syariah”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sehingga penelitian ini akan membahas tentang strategi rekrutmen karyawan dalam prespektif manajemen syariah

C. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang masalah diatas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana strategi rekrutmen karyawan di Dea Aksesoris?
2. Bagaimana tinjauan manajemen syariah terhadap rekrutmen karyawan di Dea Aksesoris?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana strategi rekrutmen karyawan di Dea Aksesoris.
2. Untuk mengetahui bagaimana tinjauan rekrutmen karyawan di Dea Aksesoris dalam prespektif manajemen syariah.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat berupa :

1. Manfaat bagi tempat penelitian

Dapat menjadi pertimbangan baik secara langsung maupun tidak langsung bagaimana perencanaan yang baik secara manajemen dan rekrutmen menurut prespektif manajemen syariah.

2. Manfaat bagi Peneliti

Diharapkan melalui penelitian ini dapat menambah ilmu dan pengetahuan serta informasi yang digunakan dalam penulisan penelitian ini.

3. Manfaat bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya bisa di jadikan bahan referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama.

F. Daftar Pustaka

Handoko, H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.

Harris, L. C. (2001). Strategic Human Resource Management Market Orientation and Organizational Performance. *Journal of Bussiness Research*.

Susilowati, I. D. (2020, Juli Sabtu). Wawancara. (V. R. Widiastuti, Pewawancara)

Susilowati, I. D. (2020, Juni Jumat). Wawancara. (V. R. Widiastuti, Pewawancara)

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, C. N. (2007). *Metode Penelitian*. Jakarta: Alfabeta.
- Akdon. (2011). *Strategi Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2006). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Bina Aksara.
- Creswell, J. W. (1994). *Research Design Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- DrWibowo, P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: CV.R.A.De.Rozarie.
- Fattah, N. (2011). *Manajemen Strategi Berbasis Nilai*. Bandung: Alfabeta.
- Fauziyah, S. R. (2015). *Sistem Rekrutmen Karyawan Dalam Prespektif Syariah. Skripsi, 2*.
- Firtiyani. (2015). Analisis Strategi Pemasaran Ekspor CV Amarnya Indotama Dalam Memasuki Pasar Global. *jurnalbisnis : Teori dan Implikasi (JBTI)*. Vol 6, No 2, 147.
- Hakim, L. (2012). *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam*. Surakarta: Erlangga.
- Hanafi, A. d. (2002). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Handoko, H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko1, H. (-). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. -: -.
- Harris, L. C. (2001). Strategic Human Resource Management Market Orientation and Organizational Performance. *Journal of Bussiness Research*.

- Hartati. (2011). Analisis pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan nasabah Pegadaian di Kodya Depok. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 153.
- Hasibuan. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia EdisiRevisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Henry, S. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2*. Yogyakarta: YKPN.
- Husnan, H. R. (1989). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Ibrahim, A. S. (2006). *Manajemen Syariah*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Ibrahim, A. S. (2006). *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis Dan Kontemporer*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Jackson, R. S. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad 21*. Jakarta: Erlangga.
- Jusmaliani. (2011). *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadir, N. A. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- Karim, H. (1997). *Fiqh Muamalah, Cetakan 1*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kirana, A. C. (2019). Analisis Pemasaran dalam Meningkatkan Volume Penjualan. *Skripsi*, 29.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Mukaram, M. d. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pusat Penerbit Admnistrasi Niaga Politeknik Negri Bandung.

- Ndari, I. (2017). Strategi Pemasaran UMKM di Sanggar Peni Dalam Prespektif Ekonomi Islam. *Skripsi*, -.
- Oktina, L. (2012). Praktik Manajemen dan Rekrutmen Karyawan Berbasis Islam dalam Perusahaan Study Kasus PT. Toha Putra Semarang. *Skripsi*, 05.
- Pramudi. (2015). Pelaksanaan Rekrutmen Pegawai di PT KAI . *Jurnal Administrasi Publik*, 1751.
- Purwati. (2015). Implementasi nilai-nilai islam dalam proses rekrutmen dan pengembangan karyawan di BMT Muamalat Limpung. *Skripsi*, 116.
- RI, D. A. (2008). *AL-Quran dan Terjemahan*. Semarang: PT Toha Putra.
- Sagala, E. J. (t.thn.). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Saksono, S. (1998). *Administrasi Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius.
- Sedarmayanti. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagan, S. P. (2005). *Manajemen Strategi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YPKN.
- Sugiarto, E. (2002). *Psikologi Pelayanan dalam Industri Jasa*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Managemen*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono, P. D. (2002). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & d.* Bandung: CV Alfa Beta.
- Sulistiyani, A. T. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik.* Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sumarsono, S. (2006). *Pendidikan Kewarganegaraan.* Jakarta: Gramedia Pustaka Umum.
- Supranto. (2005). *Pengukuran Tingkat Kepuasan Konsumen.* Jakarta: Rineka Cipta.
- Susilowati, I. D. (2020, Juni Jumat). Wawancara. (V. R. Widiastuti, Pewawancara)
- Susilowati, I. D. (2020, Juli Sabtu). Wawancara. (V. R. Widiastuti, Pewawancara)
- Tulus, M. A. (1992). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Tulus, M. A. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Gramedia Pustaka Umum.
- Tulus, M. A. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Gramedia Pustaka Umum.
- Wibowo, P. D. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Surabaya: CV R.A.De.Rozarie.
- Widjajakusuma. (2002). *Pengantar Manajemen Syariah.* Jakarta: Khairul Bayan.