

BAB I

LATAR BELAKANG

1.1 Latar Belakang Masalah

Seiring perkembangan bisnis global saat ini yang menuntut persaingan yang kompetitif untuk dapat memasuki pasar atau bahkan berhasil menguasai pasar dimana salah satu. Tujuan utama setiap perusahaan adalah memperoleh laba semaksimal mungkin. Perusahaan harus menyiapkan semua sumber daya yang dimilikinya untuk dapat bersaing. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang sangat besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan.¹

Hasibuan (2009) menyatakan rekrutmen adalah usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan. Proses rekrutmen merupakan hal yang sangat vital dalam sebuah perusahaan. Keakuratan dalam rekrutmen dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi operasional perusahaan.² Proses perekrutan karyawan melalui prosedur dan standar yang baik sangat diharapkan akan mampu menghasilkan karyawan-karyawan yang handal sebagai mitra strategis perusahaan, sehingga proses penempatan karyawan yang disesuaikan dengan *job specification dan job description* dapat berjalan dengan efektif sehingga akan tercipta *the right man in the right place*.

Dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam pengelolaan terhadap sumber daya yang lain. Karena peranan sumber daya manusia di dalam perusahaan sangat penting, maka sumber daya tersebut harus mendapat pengelolaan yang baik dari perusahaan. Pengelolaan tersebut meliputi rekrutmen, seleksi, penempatan, dan lain-lain. Aktivitas rekrutmen, seleksi, dan penempatan mempunyai peran penting dalam kesuksesan perusahaan, karena

¹Majalah Ilmiah UPI YPTK , Vol. 23, No. Maret 2016, Hal 68-76
Copyright©2016 by LPPM UPI YPTK Padang

² Malayu Hasibuan S.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tiga belas). Jakarta: PT Bumi Aksara.
Hal. 40

aktivitas ini dapat menunjukkan kemampuan perusahaan untuk dapat bertahan, beradaptasi, dan berkembang di tengah persaingan yang ketat. Sumber daya manusia (SDM) sangat dominan dalam kehidupan organisasi, oleh karena itu SDM perlu dipahami dan ditangani secara serius, bila diharapkan peningkatan produktifitas dalam usaha merealisasi tujuan organisasi.

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

Sistem rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia yang sesuai syariat bertujuan agar tenaga yang diseleksi dapat dikembangkan potensinya semaksimal mungkin sehingga mendapatkan manfaat yang sebesar-besarnya dari perekrutan tersebut. Islam mensyaratkan agar dalam pemilihan calon karyawan berdasarkan haruslah berdasarkan kemampuan, keahlian, dan pengalamannya di bidang tersebut. Sesuai dengan firman Allah SWT :(Qs. Al-Qashas : 26)⁴

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ

الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

"Qālat ihdāhumā yā abatisa`jir-hu inna khaira manista`jartal-qawiyul-amīn"

Artinya : Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".

Maka untuk memiliki karyawan yang baik, harus dimulai dari tahapan proses

³Donald E. Klinger dan John Nalbandian, Public Personel Management: Contacts and Strategies, (New Jersey: Prentice Hall, 1985), hlm. 83-84

⁴Dapertemen Agama Republik Indonesia, 2002.QS.Al Qashas 26Al-Quran dan Terjemahannya. Penerbit: Al Kam@il. Jakarta: Kementerian Agama Republik Indonesia

rekrutmen, seleksi dan penempat kerja yang baik dan pengembangan yang sempurna pula. Sesuatu yang baik, teratur, rapi, untuk menghasilkan sesuatu yang baik akan menghasilkan profesionalisme.

CV Polita Nusantara adalah sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang pangan, pertanian dan pendidikan. Perusahaan ini berlokasi di Lamongan, Jawa Timur dengan alamat kantor di Jalan Sumargo Gang Flamboyan No. 29 Lamongan, Provinsi Jawa Timur. Dalam perkembangannya kini perusahaan ini telah memiliki beberapa produk utama yaitu Keripik keong Mas Polita, Sambal Jupe, Smoked Fish, Wisata edukasi kampung Inspirasi dan beberapa produk pendukung lainnya serta jasa pembinaan karya ilmiah dan kewirausahaan tingkat SMA dan Mahasiswa. Wilayah pemasarannya seluruh wilayah Indonesia dan dilengkapi agen/reseller yang tersebar di beberapa wilayah Jawa dan Kalimantan. Nama Polita Nusantara diambil dari salah satu produk pertama perusahaan ini yaitu Keripik Keong Mas Polita, sedangkan Nusantara diambil karena perusahaan berkomitmen untuk menjadi pelopor perbaikan sektor pangan dan pertanian di Nusantara.

CV.Polita Nusantara ini merupakan perusahaan berperan serta dan memberikan yang terbaik, oleh karena itu dalam meningkatkan kualitas perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan kompetitor. Dalam suatu perusahaan sangat memerlukan banyak sumber daya manusia yang mampu mengembangkan suatu perusahaan. Di perusahaan CV.Polita Nusantara banyak usaha yang dikembangkan, seperti keripik keong mas polita, sambel jupe, smoked fish, wisata edukasi kampung inspirasi, kampung inspirasi waterpark. Pastinya sumber daya manusia yang dibutuhkan harus sesuai dengan teori di dalam manajemen bisnis. Di CV. Polita Nusantara terdapat beberapa produk usaha dalam bentuk makanan yaitu keripik keong mas polita, sambel jupe, smoked fish. Usaha yang seharusnya dapat berkembang dan menjadi produk unggulan CV.Polita Nusantara terpaksa berhenti, karena saat ini keong sudah jarang ditemui, dan begitupula sambal jupe dan smoked fish yang tidak diproduksi lagi karena kurang adanya peminat. Dari beberapa kendala tersebut, peneliti juga

melihat bahwa minimnya karyawan/pegawai yang mumpuni dalam masing-masing bidang. Sumber daya manusia yang dibutuhkan harus sesuai dengan teori dalam sistem rekrutmen dan tenaga kerja. Supaya usaha yang saat ini sudah tidak diproduksi karena ada beberapa kendala dapat dikembangkan lagi dan dijalankan kembali.

Berdasarkan pemaparan diatas mengenai sistem rekrutmen dan penempatan tenaga kerja maka penyusun tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ***“Rekrutmen dan penempatan tenaga kerja dalam perspektif islam pada CV. Polita Nusantara”***.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana proses rekrutmen, penempatan tenaga kerja yang diterapkan pada CV. Polita Nusantara?
2. Bagaimana rekrutmen dan penempatan tenaga kerja sesuai Perpektif Syariah yang bisa diterapkan di CV. Polita Nusantara?
3. Apakah rekrutmen, penempatan tenaga kerja yang diterapkan oleh CV. Polita Nusantara sudah sesuai dengan konsep Perspektif Syariah?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui proses rekrutmen, penempatan tenaga kerja yang di terapkan pada CV. Polita Nusantara.
2. Untuk mengetahui kesesuaian rekrutmen, penempatan tenaga kerja yang diterapkan di CV. Polita Nusantara dengan konsep Perspektif Syariah.
3. Untuk mengetahui apakah CV. Polita Nusantara sudah menerapkan rekrutmen, penempatan kerja sesuai dengan konsep Perspektif Syariah.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber pengetahuan, rujukan serta acuan bagi semua pihak yang ingin mendalami ilmu manajemen syariah, khususnya bagi pihak CV. Polita Nusantara dalam memperhatikan sumber

daya manusia terutama dalam hal rekrutmen, dan penempatan tenaga kerja.

2. Manfaat akademik

Dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk pengembangan pengetahuan manajemen syari'ah dan menjadi bahan informasi untuk penelitian lebih lanjut.

3. Manfaat penulis

Sebagai pengetahuan peneliti dalam mencari dan mengembangkan ilmu pengetahuan didalam penempatan tenaga kerja, dan untuk menambah wawasan penulis dalam merekrut dan penempatan tenaga kerja serta memenuhi penyelesaian program strata 1 (S1).

1.5 Batasan Penelitian

Agar penelitian ini berjalan dengan lancar dan sukses sesuai dengan tujuan penelitian, maka peneliti menetapkan batasan-batasan sebagai berikut:

1. Sesuai responden yang sudah ditentukan oleh peneliti, maka penelitian ini dilakukan di CV. Polita Nusantara jalan sumargo Gg flamboyan No.29 kelurahan telogo anyar Kec.Lamongan kabupaten Lamongan.
2. Sesuai dengan judul penelitian maka peneliti hanya meneliti tentang rekrutmen dan penempatan tenaga kerja yang ada di CV. Polita Nusantara jalan sumargo Gg flamboyan No.29 kelurahan telogo anyar Kec.Lamongan kabupaten Lamongan
3. Untuk waktu penelitian ini dilakukan bulan November 2019

-Halaman ini sengaja dikosongkan-

