

**ANALISIS PERENCANAAN REKRUTMEN TENAGA KERJA
DALAM PERSPEKTIF ISLAM
(Studi Pada Koperasi Agro Niaga Unit Jabung Malang)**

SKRIPSI

Oleh

HENNI FATIMATUZ ZAHRA

NIM : 05610076



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2009**

**ANALISIS PERENCANAAN REKRUTMEN TENAGA KERJA
DALAM PERSPEKTIF ISLAM
(Studi Pada Koperasi Agro Niaga Unit Jabung Malang)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam
memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)

Oleh

HENNI FATIMATUZ ZAHRA

NIM : 05610076



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2009**

LEMBAR PERSETUJUAN

**ANALISIS PERENCANAAN REKRUTMEN TENAGA KERJA DALAM
PERSPEKTIF ISLAM**
(Studi Pada Koperasi Agro Niaga Unit Jabung Malang)

S K R I P S I

Oleh

HENNI FATIMATUZ ZAHRA
NIM : 05610076

Telah Disetujui 11 Juli 2009
Dosen Pembimbing,

Hj. Ilfi Nurdiana, S.Ag., M.Si
NIP 150284096

Mengetahui :
Dekan,

Drs. HA. MUHTADI RIDWAN, MA
NIP 150231828

LEMBAR PENGESAHAN

**ANALISIS PERENCANAAN REKRUTMEN TENAGA KERJA DALAM
PERSPEKTIF ISLAM**
(Studi Kasus Pada Koperasi Agro Niaga Unit Jabung)

SKRIPSI

Oleh

HENNI FATIMATUZ ZAHRA
NIM : 05610076

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada tanggal 24 Juli 2009

Susunan Dewan Penguji	Tanda Tangan
1. Ketua <u>Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si</u> NIP 150327244	()
2. Sekretaris/Pembimbing <u>Hj. Ilfi Nurdiana, S.Ag., M.Si</u> NIP 150284096	()
3. Penguji Utama <u>Dr. Jamal Lulail Yunus, SE., MM</u> NIP 150299506	()

Disahkan Oleh:
Dekan,

Drs. HA. MUHTADI RIDWAN, MA
NIP 150231828

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Henni Fatimatuz Zahra
NIM : 05610076
Alamat : Santren Ngumpul Bagor Nganjuk

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

ANALISIS PERENCANAAN REKRUTMEN TENAGA KERJA DALAM PERSPEKTIF ISLAM (Studi Pada Koperasi Agro Niaga Unit Jabung Malang)

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan “duplikasi” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggungjawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggungjawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 28 Juli 2009
Hormat Saya,

HENNI FATIMATUZ ZAHRA
NIM : 05610076

PERSEMBAHAN

Sebagai ungkapan rasa syukur yang mendalam yang tak ternilai pada mereka yang telah mewarnai hidupku jadi lebih bermakna, dengan rasa cinta, kupersembahkan karya emasku ini padamu.

Ayahanda Ikhwanurudin dan ibunda Siti Nur Khalimah yang senantiasa mendoakan dan tidak pernah lelah untuk memenuhi harapan dan cita-cita demi kesuksesan ananda.

UZI', RIDA, SUMI, PUPUT, RIA, TUTIK, ENI, DIAH, DWIK, FETTI,
NI'MAH,

Semoga kita bisa menjadi mutiara hati yang bisa membuat hati mereka tersenyum dan berjuta harapan akan tegaknya Islam.

Mujahid-mujahidah ekonomi Islam yang senantiasa teguh berjuang demi tegaknya ekonomi Islam

Mutiara-mutiara Hati dan Musafir Kelana Islam yang senantiasa cinta dan setia pada janji Allah serta rindu akan ridho Allah

MOTTO

إذا وسد الأمر إلى غير أهله فانتظر الساع (روه البخاري: ٥٧)

*APABILA SUATU PERKARA (MASALAH) DISERAHKAN KEPADA ORANG
YANG BUKAN AHLINYA, MAKA TUNGGULAH KEHANCURAN.*

(HR. Bukhori: 57)

KATA PENGANTAR

Dengan segala Puji syukur penulis haturkan kepada Illahi Rabbi atas segala rahmat, taufiq, serta hidayahnya yang diberikan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul: **"ANALISIS PERENCANAAN REKRUTMEN TENAGA KERJA DALAM PERSPEKTIF ISLAM"** (Studi Pada Koperasi Agro Niaga Unit Jabung Malang)

Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Pada Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Dengan selesainya penulisan skripsi ini, penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada berbagai pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini, ucapan terimakasih dan penghargaan penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Imam Suprayogo selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Drs. HA. Muhtadi Ridwan, MA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

3. Ibu Hj. Ilfi Nurdiana, S.Ag., M.Si selaku dosen pembimbing yang telah banyak mencurahkan tenaga dan pikirannya dalam penyelesaian skripsi.
4. Ibu Manaria Harahap dan segenap karyawan Koperasi Agro Niaga Unit Jabung Malang yang menjadi pembimbing penulis dalam skripsi dengan penuh kesungguhan dan kesabaran.
5. Bapak Ikhwanurudin dan Ibu Siti Nur Khalimah kakak dan keponakanku yang telah memberikan dorongan dan bantuan baik moral maupun spiritual sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
6. Segenap Dosen dan Civitas Akademika Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang .
7. Keluarga besar IMAKA UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
8. Keluarga besar Teater (TK2) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
9. Keluarga Besar Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) Rayon Hatta Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
10. Keluarga besar FE UIN Maulana Malik Ibrahim Malang angkatan 2005 kelas A, B dan C.

Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, semoga Allah SWT memberikan balasan atas bantuan dan kebaikan yang diberikan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dan pengetahuan yang terbatas, untuk segala kritik dan saran yang bersifat membangun akan penulis terima dengan senang hati.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan dan menambah khazanah pengetahuan baik bagi penulis maupun bagi pembaca sekalian pada umumnya.

Malang, 10 Juli 2009

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xvi
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II : KAJIAN PUSTAKA	10
A. Penelitian Terdahulu	10
B. Kajian Teori	14
1. Pengertian Rekrutmen	14
2. Tujuan -tujuan Aktivitas Rekrutmen	18
3. Konsep Rekrutmen	19
4. Proses Rekrutmen Tenaga Kerja	24
5. Sistem Rekrutmen	27
6. Metode Penarikan Tenaga Kerja	28
7. Faktor-Faktor Rekrutmen	29
8. Jabatan Kerja	30
9. Proses Orientasi Dan Sosialisasi	31

C. Rekrutmen Dalam Perspektif Islam	32
D. Kerangka Berpikir	41
BAB III : METODE PENELITIAN	42
A. Lokasi Penelitian.....	42
B. Jenis Pendekatan Penelitian.....	42
C. Sumber Data	42
1. Data Primer	42
2. Data Sekunder.....	43
D. Metode Pengumpulan Data.....	43
1. Observasi	43
2. Wawancara	44
3. Dokumentasi	44
E. Teknik Analisis Data.....	45
F. Pengecekan Keabsahan Data	45
BAB IV : PAPARAN DAN PEMBAHASAN DATA HASIL PENELITIAN	
.....	48
A. Paparan Data Hasil Penelitian.....	48
1. Sejarah Koperasi Agro Niaga KAN Jabung Malang	48
2. Visi, Misi dan Tekad KAN Jabung.....	51
3. Struktur Organisasi KAN Jabung	52
4. Legalitas KAN Jabung	61
5. Ruang Lingkup Kegiatan Usaha KAN Jabung	61
B. Pembahasan Data Hasil Penelitian.....	65
1. Proses Rekrutmen Tenaga Kerja	65
2. Metode Rekrutmen Tenaga Kerja	73
3. Sumber Rekrutmen Tenaga Kerja	74

4. Sistem Rekrutmen Tenaga Kerja	77
5. Seleksi Dan Prosedur Rekrutmen Tenaga Kerja	77
6. Rekrutmen Dalam Perspektif Islam.....	80
BAB V : PENUTUP	87
A. Kesimpulan	87
B. Saran.....	88
DAFTAR PUSTAKA	89
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel. 2.1 : Penelitian Terdahulu	12
---	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Konsep Rekrutmen Karyawan	20
Gambar 2.2: Proses Rekrutmen Tenaga Kerja	24
Gambar 2.3 : Kerangka Berpikir	41
Gambar 4.1 : Struktur -Struktur Organisasi KAN Jabung Malang	52
Gambar 4.2 : Proses Rekrutmen Tenaga Kerja	69

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Pedoman Wawancara
- Lampiran 2 : Panggilan Test Tulis dan Wawancara
- Lampiran 3 : Panggilan Test Psikologi
- Lampiran 4 : Panggilan Kerja
- Lampiran 5 : Pemberitahuan Hasil Uji Psikologis
- Lampiran 6 : Permohonan Pemasangan Iklan Lowongan Pekerjaan
- Lampiran 8 : Lowongan Kerja
- Lampiran 9 : Bukti Konsultasi

ABSTRAK

Henni fatimatuz zahra, 2009 SKRIPSI. Judul: "Analisis Perencanaan Rekrutmen Tenaga Kerja Dalam Perspektif Islam (Studi Pada Koperasi Agro Niaga Unit Jabung Malang)"

Pembimbing : Hj. Ilfi Nurdiana, S.Ag., M.Si

Kata Kunci : Rekrutmen, Tenaga Kerja, Dalam Perspektif Islam

Dalam menghadapi abad baru dan persaingan antar koperasi yang lain Pada dasarnya kebutuhan mutlak akan Sumber Daya Manusia yang tangguh merupakan suatu faktor yang sangat penting. Tidak dapat dipungkiri mengingat ini perusahaan dan organisasi akan menemui suatu bentuk persaingan yang kompleks dengan variasi, identitas dan lingkupan yang mungkin belum pernah dialami sebelumnya,

Faktor-faktor Sumber Daya Manusia sangat kompleks dalam artian bahwa pembahasan ini meliputi rekrutmen, seleksi, analisis tenaga kerja dan sebagainya. Dari serangkaian kegiatan tersebut tidak diragukan lagi bahwa proses rekrutmen tenaga kerja merupakan hal yang sangat penting dikoperasi Agro Niaga Unit Jabung yang merupakan salah satu koperasi di Jabung Malang yang sangat berkembang dalam meningkatkan usahanya.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui proses rekrutmen tenaga kerja pada Koperasi Agro Niaga Jabung. 2) Untuk mengetahui proses rekrutmen tenaga kerja Pada Koperasi Agro Niaga Jabung sudah sesuai dengan ekonomi Islam. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah deskriptif kualitatif yaitu sebagai proses penelitian yang menghasilkan data kualitatif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang atau pelaku yang diamati.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen di Koperasi Agro Niaga Unit Jabung dilakukan secara sederhana namun cukup lengkap dan selektif. Proses tersebut meliputi Kebutuhan tenaga kerja, Seleksi, Penempatan, orientasi dan induksi karyawan.

Dalam perencanaan proses rekrutmen tenaga kerja di KAN Jabung sudah berdasarkan dengan nilai-nilai ke Islaman yaitu berupa kecakapan tenaga kerja yang meliputi kesehatan moral dan fisik, akal pikiran (pengetahuan yang baik) pendidikan dan pelatihan, dan kesempurnaan kerja.

ABSTRACT

Zahra, Henni Fatimatuz. 2009. SKRIPSI. Title: "Human Resourcer Recruitment Process in Islamic Perspective (A Case Study at Agro Niaga Cooperation Unit of Jabung Malang)"

Supervisor : Hj. Ilfi Nurdiana, S.Ag., M.Si

Keywords : Recruitment, Human Resourcer, in Islamic Perspective

In facing new century and competition inter-cooperation basically absolute need that of Human Resources is a vital important factor. It cannot be denied that companies and organizations will have a complex competition form with variation, identity and scope that may not be experienced previously yet.

Factors of human resources are very complex wich means that this discussion includes the recruitment, selection, labors analysis, etc. From those series of activities it will be no doubt that labors recruitment process is a vital important matter at Agro Niaga cooperation Unit of Jabung which is one of cooperations in Jabung Malang that are very rapidly developed in improving its efforts.

The objectives of this research are: 1) To know the process of labors recruitment in modern economy and Islamic Perspective, 2) to know the process of recruitment applied at Agro Niaga cooperation of Jabung. The method used in this research is descriptive qualitative that is as a research process which produces qualitative data in the form of written or oral words from the people or subjects being observed.

The research results indicate that recruitment process at Agro Niaga cooperation Unit Jabung is conducted simply but quite complete and selective. The process includes the Need of Labors, Selection, Location, Orientation, and Employees' Induction. In Human resourcer recruitment at KAN Jabung has been based on values of Islam that is in the form of: firstly, Compliance and Eligibility including owned knowledge, experiences, and technical ability. Secondly, Appropriateness and Eligibility Mechanism including division of worker's activities and its urgencies, selection tests of employee candidates, and the last, choices are in the form of collective selection results.

المستخلص

الزهرى، هني فاطمة 2009 البحث الجامعي.الموضوع: "طريقة انتخاب العمّال في نظر الإسلام
(دراسة قضية في النقابة التعاونية اقرو نياقا وحدة جابوع مالانج)

المشرفة : الحاجة الفي نورديانا، S.Ag. , M.Si

الكلمات الرئيسية: الإنتخاب، العمّال، في نظر الإسلام

في مواجهة قرن جديد و التنافس بين النقابات التعاونيات الأخرى. في الأصل احتياج عن طاقة
الإنسانية القوية من عامل مهمّ جدًا. لا خلاف لأن هذه النقابة ستجد شكل من اشكال التنافس
المركّبة بالتنوّع و العلامة و الشمولة التي يمكن لم يلاقيها من قبل.

كانت عوامل طاقة الإنسانيّة مركّبة جدًا بمعنى أنّ هذا البحث يشمل الإنتخاب، الإختبار، تحليل
العمّال، وكثير آخر. من تلك انواع العمليّات لا شكّ أنّ خطوات انتخاب العمّال هي عمليّة مهمّة
جدًا في النقابة التعاونية اقرو نياقا وحدة جابوع مالانج التي كانت احدى النقابات الناميّة سريعة في
مالانج.

أمّا الغرض من البحث هو أوّلا لمعرفة طريقة انتخاب العمّال في العمليّة الإقتصادية الحاضرة و في نظر
الإسلام. ثانيا معرفة طريقة انتخاب العمّال الجاري في النقابة التعاونيّة اقرو نياقا وحدة جابوع
الطريقة المستعملة في البحث هي التصويري القيميّ. بمعنى أنّه يكون طريقة البحث في تحصيل
البيانات القيميّ بشكل الكلمات المكتوبة او سفويّا من الناس او الفاعل المرقوب.

حاصل البحث يدلّ على أنّ طريقة الإنتخاب في النقابة التعاونيّة اقرو نياقا وحدة جابوع يعمل
بسيطاً لكن كاملا و باختيار تدقيقيّ. تلك الطريقة يشمل على الإحتياج عن العمّال،
الإختبار، التوظيف، التوجيه، و استفراء العمّال.

في انتخاب العمّال KAN قد يتأسس على قيم الإسلامية وهي أوّلا الإطاعة والأهلية التي تشمل على
المعرفة ، التجربة و الإستطاعة. ثانيا جهاز اللائقيّة و الصلاحيّة تشمل على تقسيم الوظيفة و اهميتها،
الإختبار لمرشّح العمّال و الأخر من الإنتخاب كان حاصل اختبار الجماعي.

BAB I PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Setiap perusahaan baik itu perusahaan manufaktur maupun perusahaan jasa dalam menjalankan aktivitas usahanya sehari-hari, pada dasarnya memiliki tujuan untuk mendapatkan keuangan dan keuntungan yang diperolehnya semakin meningkat dari tahun ketahun. Hal utama yang menentukan keberhasilan pencapaian keberhasilan selain penjualan adalah proses rekrutmen tenaga kerja, karena tenaga kerja merupakan sumber daya yang paling penting dalam perusahaan. Tenaga kerja yang baik dan memenuhi standar kualifikasi, hanya akan dapat diperoleh melalui upaya rekrutmen yang baik pula.

Tenaga kerja adalah segala usaha dan ikhtisar yang dilakukan oleh anggota badan atau pikiran untuk mendapatkan imbalan yang pantas. Termasuk semua jenis kerja yang dilakukan fisik maupun pikiran. Rahman (1995:248). Menurut pasal 1 Undang-Undang No. 14 tahun 1969. Tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja. Guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat ([www. Nakertrans. go. Id](http://www.Nakertrans.go.Id)).

Pada dasarnya kebutuhan mutlak akan Sumber Daya Manusia yang tangguh tidak dapat dipungkiri mengingat menghadapi abad baru ini perusahaan dan organisasi akan menemui suatu bentuk persaingan yang kompleks dengan variasi, identitas dan lingkupan yang mungkin belum pernah dialami sebelumnya, sehingga orientasinya atau perusahaan membutuhkan orang-orang yang tangguh yang sanggup beradaptasi dengan cepat untuk setiap perubahan yang mungkin terjadi yang sanggup bekerja dengan cara-cara yang baru dan dengan kecakapan

Sumber Daya Manusia dalam sebuah organisasi merupakan salah satu faktor yang paling penting dan hanya akan diperoleh melalui upaya rekrutmen tenaga kerja yang tepat, disamping itu informasi akurat dan berkelanjutan haruslah tersedia mengenai jumlah dan kualifikasi individu yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai pekerjaan dalam organisasi (Simamora, 2004:170).

Faktor-faktor Sumber Daya Manusia sangat kompleks dalam artian bahwa pembahasan ini meliputi rekrutmen, seleksi, analisis tenaga kerja dan sebagainya. Dari serangkaian kegiatan tersebut tidak diragukan lagi bahwa proses rekrutmen tenaga kerja merupakan hal yang sangat penting. Kadang-kadang kebutuhan karyawan baru sudah diketahui dengan jelas sebelumnya, karena adanya perencanaan Sumber Daya Manusia yang disusun dengan baik.

Tahapan proses saat ini sangat penting karena kegiatan rekrutmen karyawan yang tepat akan menghasilkan tenaga kerja dengan kemampuan yang maksimal, dan ini sangat menguntungkan organisasi secara keseluruhan.

Manajemen sebagai salah satu instrumen penting dalam pengelolaan organisasi dalam kompensasi apapun (*profit oriented*) maupun organisasi nirlaba sekalipun, kegiatan manajemen mengintegrasikan antara sumber daya alam yang ada dan diantara sumber daya tersebut mempunyai peranan penting sebagai kekuatan organisasi adalah Sumber Daya Manusia (*human resource*). Dalam perkembangan ilmu manajemen dewasa ini tidak lagi menganggap Sumber Daya Manusia sebagai faktor yang pasif yang dapat dimekanisasikan begitu saja. Berbanding lurus dengan faktor produksi lainnya, realita mengatakan bahwa manusia sebagai bagian dari organisasi dan manajemen tak lepas dari sifat utuh manusianya yang selalu aktif dan dinamis atas segala kondisi internal maupun eksternal.

Sumber daya manusia adalah aset pokok dalam organisasi apapun. Kualitas Sumber Daya Manusia yang dimiliki akan mencerminkan produk apa yang akan dihasilkan dan coba disajikan pada konsumen menjadi nilai tawar tersendiri bagi Sumber Daya Manusia yang siap dan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tenaga kerja atau Sumber Daya Manusia seperti apa yang sesuai untuk melaksanakan *job* yang ada dalam organisasi

tersebut jika nantinya manajemen Sumber Daya Manusia tidak mampu menyediakan Sumber Daya Manusia yang handal dan mumpuni dibidangnya.

Tenaga kerja atau sumber daya manusia yang baik adalah suatu Individu muslim yang memiliki kemampuan dengan motivasi yang tinggi. didalam pengembangan kualitas sumber daya manusia adalah merealisasikan dua sifat yang mendasar, yaitu kuat dan amanah. Sebagaimana dalam al-Qu'ran Allah berfirman:

﴿الْأَمِينُ الْقَوِيُّ أَسْتَجَرْتُ مِنْ خَيْرِ إِنْ﴾^ط

Artinya: *"Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".(Al-qoshash: 26)*

Dalam ayat tersebut kekuatan juga mengharuskan terpenuhinya kecakapan ilmu pengetahuan, dimana tenaga kerja harus pandai dalam pekerjaan, mengetahui tabiatnya, tuntutan-tuntutannya dan mampu dalam melaksanakannya. Selain itu pekerja juga harus mamiliki sifat amanah, dimana amanah merupakan tuntutan didalam setiap pekerjaan, sebab amanah berarti harus ikhlas dan merasa dalam pengawasan Allah ketika melaksanakan pekerjaan yang diembannya. Pada sisi lain, bahwa

terpenuhinya unsur amanah dalam tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya adalah faktor yang akan mencegah kerusakan dalam segala bentuknya, dan dampaknya tentang penghamburan sumber ekonomi, kelemahan dalam melaksanakan, merebaknya suap, dan perampasan harta kaum muslimin.

Rekrutmen dilakukan karena tersedianya lowongan kerja (*vacancy*) yang cukup besar pada berbagai unit kerja dalam organisasi, antara lain karena adanya organisasi yang baru didirikan, adanya perluasan usaha dengan diversifikasi, adanya pekerja yang berhenti, mengundurkan diri, pensiun, dan alasan lainnya. Apapun alasannya sehingga terdapat pekerjaan yang lowong didalam organisasi, yang jelas lowongan itu harus segera diisi dengan pejabat yang sesuai dan cocok agar jangan sampai terjadi kevakuman dan kemacetan atau perlambatan proses operasional pelaksanaan tugas. Untuk mengisi lowongan kerja dengan segera mungkin haruslah dilakukan kegiatan rekrutmen. (Sihotang, 2007: 89)

Dan disini akan dipaparkan mengenai rekrutmen (penarikan tenaga kerja). Rekrutmen sendiri dalam suatu organisasi, merupakan kegiatan manajemen personalia yang amat penting, karena berhasil tidaknya dalam menarik tenaga kerja yang berkualitas. dapat mendukung produktifitas dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk mengambil judul tentang “ANALISIS PERENCANAAN REKRUTMEN TENAGA KERJA DALAM PERSPEKTIF ISLAM DI KOPERASI AGRO NIAGA JABUNG”. Merupakan sebuah judul yang dinilai cocok untuk menggambarkan penarikan tenaga kerja di Koperasi Agro Niaga Jabung yang berlokasi di jalan Suropati No. 4-6 Kemantren Jabung Malang. Adapun alasan peneliti menjadikan Koperasi Agro Niaga Unit Jabung sebagai obyek penelitian dikarenakan koperasi tersebut merupakan salah satu koperasi yang dalam menjalankan organisasinya menggunakan suatu manajemen yang sudah berdasarkan dengan kriteria-kriteria ekonomi Islam. Meskipun pada dasarnya koperasi tersebut bukanlah koperasi yang berbasis syariah, akan tetapi koperasi tersebut tidak jauh berbeda dengan koperasi-koperasi yang berbasis syariah lainnya. Hal ini dibuktikan dengan adanya kegiatan-kegiatan ke-Islaman semisalnya, sholat jama’ah yang dilaksanakan para *staf* dan karyawan koperasi, khataman Al-Qur’an, adanya aturan bagi setiap karyawan wanita untuk berpakaian muslimah, dan para karyawan merupakan cerminan bagaimana tingkah laku atau batasan yang sesuai dengan kriteria-kriteria dalam ekonomi islam.

Alasan lain pengambilan Koperasi Agro Niaga Jabung sebagai obyek penelitian, dari hasil wawancara dengan Ibu Manaria Harahap (15-5-2009)

adalah mengingat Koperasi Agribisnis yang kompetitif, potensi yang cukup besar dengan usaha sapi perah yang merupakan usaha inti dan usaha tebu rakyat. Modal yang cukup lokasi ini didukung oleh hutan, Lahan perkampungan dan Lahan pekarangan. Luas keseluruhannya 13.568.570 Ha dan ketinggian lahan rata-rata 600 Meter di atas permukaan laut, dengan suhu rata-rata 85 °C keadaan tersebut sangat cocok untuk pengembangan usaha sapi perah, sehingga kondisi tersebut dimanfaatkan oleh pihak Koperasi Agro Niaga Jabung sebagai unit usaha inti (Core Business).

Potensi tersebut jika tidak didukung oleh tenaga kerja yang berkualitas tentunya tidak akan dapat dimanfaatkan secara maksimal, belum lagi dengan adanya persaingan antar perusahaan dan organisasi yang semakin sengit.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat dirumuskan pokok permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah proses perencanaan rekrutmen tenaga kerja pada Koperasi Agro Niaga Jabung ?
2. Apakah proses perencanaan rekrutmen yang diterapkan di Koperasi Agro Niaga Jabung sudah sesuai dengan nilai-nilai Islam?

C. Tujuan Penelitian

1. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui proses perencanaan rekrutmen tenaga kerja pada Koperasi Agro Niaga Jabung ?
2. Agar dapat mengetahui apakah proses perencanaan rekrutmen yang diterapkan di Koperasi Agro Niaga Jabung sudah sesuai dengan nilai-nilai Islam.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Mahasiswa
 - a) Sebagai bukti bahwa mahasiswa telah melaksanakan penelitian sebagai tugas akhir didalam perusahaan
 - b) Membangun relasi dan melihat peluang akan informasi kesempatan kerja ditempat itu.
3. Bagi Pihak Fakultas Ekonomi
 - a) Sebagai kontribusi positif untuk pengembangan wawasan keilmuan di masa mendatang.
 - b) Sebagai referensi mahasiswa tingkat selanjutnya yang akan melakukan penelitian.

4. Bagi Koperasi Agro Niaga Unit Jabung.

- a) Memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen SDM khususnya implementasi sistem rekrutmen dalam Islam.
- b) Sebagai masukan dan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan terhadap proses rekrutmen yang sudah ada.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini sebelumnya dilakukan oleh oleh Widya Tri Wahyuni dengan judul: Rekrutmen Tenaga Kerja dalam Perspektif Manajemen Syari'ah (Pada AJB Bumi Putra Syariah Malang) dapat diambil kesimpulan bahwa pelaksanaan Rekrutmen di AJB Bumi Putera menitik beratkan pada perekrutan agen (marketing), hal ini dilakukan perusahaan karena seiring dengan tujuan perusahaan. Perekrutan yang dilaksanakan sebagian sudah memenuhi kriteria manajemen syari'ah namun ada satu hal yang belum dilaksanakan yaitu tentang materi tes yang diterapkan pihak AJB bumi putera divisi syariah belum menerapkan materi tes tertulis seperti tes baca tulis tulis al-Quran dan pengetahuan agama. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif.

Penelitian lainnya dilakukan oleh Pahrowi dalam skripsinya yang berjudul: Analisis Model Rekrutmen Dalam Perspektif Syari'ah Di BMT Maslahah Lil Ummah Sidogiri Pasuruhan. Dapat diambil kesimpulan bahwasannya Pola rekrutmen yang berlaku di BMT Maslahah Lil Ummah Sidogiri sebagian besar sudah sesuai dengan pola rekrutmen yang

dimaksudkan oleh manajemen syariah, dan cara tersebut tidak bertentangan dengan teori-teori yang ada dalam manajemen syariah disebutkan bahwa salah satu kriteria karyawan yang baik adalah harus jujur, sedangkan di BMT Maslahah Mursalah Lil Ummah ada beberapa cara untuk mengetahui kejujuran seseorang yaitu dengan cara tidak langsung mengangkat calon karyawan yang dinyatakan lulus tes menjadi karyawan, akan tetapi calon karyawan tersebut harus menjalankan masa magang selama maksimal 2 bulan atau 1 bulan.

Sedangkan pola pelaksanaan rekrutmen dalam perspektif manajemen syariah di BMT Maslahah Mursalah Lil Ummah adalah pada dasarnya rekrutmen dilakukan berdasarkan kebutuhan perusahaan. Artinya rekrutmen dilakukan setelah adanya analisis jabatan dengan demikian perusahaan dapat menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan dan keahliannya sehingga tidak terjadi pemborosan dan salah penempatan yang berakibat kerusakan dalam manajemen dan kerugian bagi perusahaan itu sendiri. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Dan apabila dibentuk dalam tabel adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Dimensi	Analisis	Hasil penelitian
1	Widya Tri Wahyuni Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang dengan judul (Rekrutmen Tenaga Kerja Dalam Perpektif Manajemen syariah Pada AJB Bumi Putera Syariah Malang)	Rekrutmen dalam Perspektif Islam meliputi 4 dimensi yaitu: 1. Kafa'ah (keahlian) 2. Himmatul 'amal (Etos kerja yang tinggi) 3. Amanah (terpercaya)	Deskriptif Kualitatif	1. Bahwa pelaksanaan Rekrutmen di AJB Bumi Putera menitik beratkan pada perekrutan agen (marketing), hal ini dilakukan perusahaan karena seiring dengan tujuan perusahaan 2. Perekrutan yang dilaksanakan sebagian sudah memenuhi kriteria manajemen syariah namun ada satu hal yang belum dilaksanakan yaitu tentang materi tes yang diterapkan pihak AJB bumi putera divisi syariah belum menerapkan materi tes tertulis seperti tes baca tulis tulis al-Quran dan pengetahuan Agama
2	Pahrowi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang dengan judul (Analisis Model Rekrutmen Dalam Perspektif Syari'ah Di BMT Masalah Lil Ummah Sidogiri) Pasuruhan.	Rekrutmen dalam Perspektif Islam meliputi 2 dimensi yaitu: 1. kejujuran 2. Mempunyai kemampuan dan keahlian	Deskriptif Kualitatif	1. Pola rekrutmennya sebagian besar sudah sesuai dengan pola rekrutmen yang dimaksudkan oleh manajemen syariah, dan cara tersebut tidak bertentangan dengan teori-teori yang ada dalam manajemen syari'ah disebutkan bahwa salah satu kriteria karyawan yang baik adalah harus jujur, akan tetapi tidak dijelaskan bagaimana cara untuk mengetahui seseorang jujur atau tidak. karyawan tersebut harus menjalankan masa magang selama maksimal 2 bulan atau 1 bulan.

				2. Pelaksanaan rekrutmen dalam perspektif manajemen Syariah berdasarkan kebutuhan perusahaan. Artinya rekrutmen dilakukan setelah adanya analisis jabatan dengan demikian perusahaan dapat menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan dan keahliannya sehingga tidak terjadi pemborosan dan salah penempatan yang berakibat kerusakan dalam manajemen dan kerugian bagi perusahaan itu sendiri.
3	Henni Fatimatuz Zahra Universitas Islam Negeri (UIN) Malang dengan judul (Analisis Perencanaan Rekrutmen Tenaga Kerja Dalam Perspektif Islam Studi Kasus Pada Koperasi Agro Niaga Unit Jabung)	Rekrutmen dalam Perspektif Islam meliputi 5 dimensi yaitu: 1. kecakapan tenaga kerja 2. kesehatan moral dan fisik 3. pengetahuan 4. pendidikan dan latihan 5. kesempurnaan kerja	Deskriptif kualitatif	1. Bahwa di Koperasi Agro Niaga Unit Jabung dalam proses perencanaan rekrutmen tenaga kerja lebih mengutamakan nilai-nilai moral (Sikap/ Attitude) dan kejujuran dari tenaga kerja dan kerugian bagi perusahaan itu sendiri 2. Adapun dalam kriteria nilai-nilai ke-Islaman menggunakan kriteria, yaitu: berupa kecakapan tenaga kerja yang meliputi kesehatan moral dan fisik, akal pikiran (pengetahuan yang baik) pendidikan dan pelatihan, dan kesempurnaan kerja.

Sumber: Penelitian terdahulu yang diolah oleh peneliti

Apabila ditinjau dari hasil penelitian terdahulu dengan penelitian kali ini, terdapat perbedaan yaitu proses rekrutmen tenaga kerja dengan pendekatan ke-Islaman pada proses rekrutmen yang berlaku pada setiap perusahaan. Penelitian pertama, konsep kajian ke-Islaman ada 3 kriteria yang meliputi: Kafa'ah (keahlian), Himmatul 'amal (Etos kerja yang tinggi), Amanah (terpercaya) kalau perbedaan Penelitian kedua konsep kajian keislaman ada 2 kriteria yang meliputi: kejujuran dan mempunyai kemampuan dan keahlian.

Sedangkan dalam penelitian ini konsep kajian keislaman ada 5 kriteria Adapun dalam kriteria prinsip Islam menggunakan kriteria, yaitu: Berupa kecakapan tenaga kerja yang meliputi kesehatan moral dan fisik, akal pikiran (pengetahuan yang baik) pendidikan dan pelatihan, dan kesempurnaan kerja.

B. Kajian Teori

1. Pengertian Rekrutmen (Penerimaan tenaga kerja)

Rekrutmen tenaga kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi sangatlah penting, karena dalam berhasil tidaknya dalam menarik tenaga kerja yang berkualitaslah yang akan mendukung terciptanya produktifitas didalam suatu perusahaan.

Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan

yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

Menurut Sihotang (2007:89) Rekrutmen adalah kegiatan mencari dan menarik para pelamar pekerjaan dengan motivasi kemampuan, keahlian, dan pengetahuan sumber daya manusia yang diperlukan oleh organisasi untuk mengisi lowongan kerja yang telah diidentifikasi sebelumnya didalam rencana kepegawaian. Maksud rekrutmen untuk mendapatkan persediaan calon pelamar sebanyak mungkin sehingga organisasi/ perusahaan berkesempatan untuk memilih calon-calon pekerja yang memenuhi standar kualifikasi yang ditentukan.

Rekrutmen dilakukan karena tersedianya kerja yang cukup besar pada berbagai unit kerja dalam organisasi, antara lain karena adanya organisasi atau perusahaan yang baru didirikan, adanya perluasan usaha dengan diversifikasi, adanya pekerja yang berhenti, mengundurkan diri, pensiun, dan alasan lainnya.

Apapun alasan lainnya sehingga terdapat pekerjaan yang lowong didalam perusahaan yang jelas lowongan itu harus segera diisi dengan pejabat yang sesuai dan cocok agar jangan sampai terjadi kevakuman dan kemacetan.

Menurut Simamora (2004:170) Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan keahlian dan pengetahuan yang diperlakukan guna

menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan pegawai yang dimulai pada saat calon mulai dicari dan berakhir ketika lamaran mereka diserahkan.

Menurut Ambar dan Rosidah (2003:133) rekrutmen adalah proses mencari menemukan dan menarik para pelamar untuk menjadi karyawan pada dan oleh organisasi tertentu. Selanjutnya rekrutmen juga didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan tenaga kerja. Namun pada dasarnya arti penting aktivitas rekrutmen semakin besar dewasa ini karena beberapa sebab antara lain:

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

Kedua alasan diatas menunjukkan bahwa rekrutmen menjadi semakin penting untuk mendapatkan calon karyawan yang baik dan memiliki komitmen tinggi kepada tugas dan fungsi dalam organisasi. Khususnya organisasi publik dewasa ini, terjadi penataan kembali (restrukturisasi) akibat arus reformasi yang mengagendakan upaya

pembenahan jajaran birokrasi pemerintah. Kebijakan otonomi luas juga semakin menekan pemerintah daerah supaya dapat membiayai rumah tangga daerahnya.

Mengingat kebijakan tersebut maka organisasi publik yang berkedudukan di daerah, melakukan restrukturisasi secara besar-besaran. Dan untuk periode berikutnya pemerintah harus lebih berhati-hati dalam proses rekrutmen, supaya mendapatkan karyawan yang handal, sehingga meskipun jumlah karyawan tidak terlalu banyak, namun tugas dan fungsi dapat ditunaikan dengan lancar. Hal tersebut dapat terpenuhi apabila proses rekrutmen dapat dilakukan dengan baik dan bersih dari KKN. Dengan karyawan yang memiliki kemampuan standard serta komitmen yang tinggi maka organisasi publik dapat lebih menghemat biaya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat diambil pengertian bahwa rekrutmen menjadi semakin penting untuk mendapatkan calon karyawan yang baik dan memiliki komitmen tinggi kepada tugas dan fungsi dalam organisasi merupakan suatu proses atau tindakan mencari sejumlah karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah tertentu untuk mendapatkan tambahan tenaga kerja dengan motivasi, kemampuan keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan tenaga kerja yang dimulai pada saat calon mulai dicari dan berakhir ketika lamaran mereka diserahkan untuk diseleksi.

2. Tujuan -tujuan Aktivitas Rekrutmen

Tujuan rekrutmen adalah untuk mengisi jabatan yang lowong yang perlu diisi untuk mempertahankan atau meningkatkan efektifitas kerja, menurut (Siagian, 1992:102) Program rekrutmen yang baik perlu melayani banyak tujuan. Tujuan rekrutmen yang sering disebutkan adalah memikat sekumpulan besar pelamar kerja, namun kumpulan-kumpulan pelamar tersebut demikian besarnya sehingga sangat mahal biaya untuk pemrosesan. Untuk itu aktivitas rekrutmen perlu memantapkan tujuan-tujuannya. adapun tujuan rekrutmen adalah meliputi:

- a. Rekrutmen sebagai alat keadilan sosial
- b. Rekrutmen sebagai teknik untuk memaksimumkan efisiensi
- c. Rekrutmen sebagai strategi responsivitas politik.

Tujuan lain adalah bahwa upaya-upaya perekrutan hendaknya *efek luberan*, yakni citra umum organisasi harus menanjak dan bukan pelamar-pelamar yang gagal haruslah mempunyai kesan positif terhadap organisasi dan produknya.

Upaya mendapatkan pegawai yang baik dan memiliki komitmen yang tinggi memerlukan rancangan program rekrutmen yang baik mencakup faktor-faktor berikut:

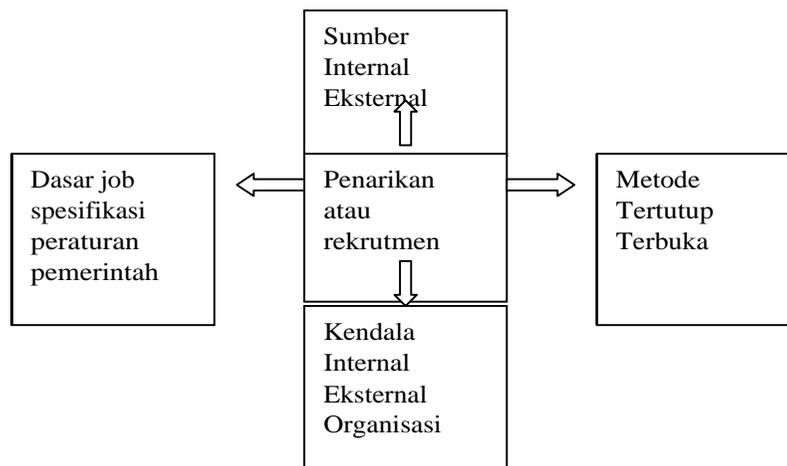
- a. Program rekrutmen memikat banyak pelamar yang memenuhi syarat.

- b. Program rekrutmen tidak pernah mengkompromikan standar seleksi.
- c. Berlangsung atas dasar yang berkesinambungan.
- d. Program rekrutmen itu kreatif, imajinatif, dan inovatif.

3. Konsep Rekrutmen

Dalam aktivitas rekrutmen karyawan terdapat beberapa hal yang menjadi landasan dan konsep yang perlu diperhatikan baik sebelum, saat maupun sesudah aktivitas perekrutan sebagai kegiatan awal yang harus dilakukan oleh manajemen Sumber Daya Manusia yang mempunyai spesifikasi.

(Hasibuan, 2001:46) menggambarkan konsep rekrutmen tenaga kerja tersebut sebagai berikut:



Gambar 2.1 Konsep Rekrutmen Karyawan

Sumber :Malayu Hasibuan (2001:46)

Konsep Rekrutmen karyawan tersebut terdiri atas :

a. Dasar Rekrutmen Tenaga Kerja

1) *Job Spesifikasi*

Pada dasarnya *job spesifikasi* adalah merupakan uraian khusus terhadap uraian yang telah ditetapkan sebelum dalam poling karyawan. Dan *job spesifikasi* ini telah berisikan petunjuk tentang karakteristik dari calon karyawan yang dibutuhkan untuk memangku jabatan tertentu yang mencerminkan kualifikasi yang harus dimiliki oleh karyawan menurut (Saksono, 1988:55) antara lain:

- a) Tingkat pendidikan
- b) Keadaan fisik
- c) Status Pengetahuan dan kecakapan
- d) pernikahan
- e) Jenis kelamin
- f) Batas usia
- g) karakter

2) Peraturan Pemerintah

Perkembangan legal telah menggariskan dalam undang-undang hak sipil tahun 1964, yang merupakan UU hak sipil Amerika yang menjadi cermin dunia dalam organisasi global dan telah mengalami amandemen pada tahun 1972, dengan menetapkan EEOC (*Equal employment opportunity commision*). Yang melarang adanya diskriminasi pemberian kerja

berdasarkan pada ras, jenis kelamin, agama, warna kulit atau asal negara, yang kemudian secara internasional dikenal dengan EEO (*equal employment opportunity*) yang berlaku untuk instansi manapun.

Sedangkan mengenai peraturan pemerintah menurut pasal undang-undang no. 14 tahun 1969, yang mengikat tentang makna tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja, guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Oleh karena itu tenaga kerja yang direkrut harus memenuhi persyaratan peraturan pemerintah seperti batas usia tertentu.

b. Sumber Tenaga Kerja

Didalam bukunya Sihotang (2007:101) agar pelaksanaan rekrutmen berjalan dengan efektif dan efisien, pencari tenaga kerja harusnya mengetahui sumber-sumber rekrutmen yang akan digarap, walaupun tidak harus semua sumber tersebut digarap oleh para petugas. Rekrutmen yang dilaksanakan hendaknya bersumber dari perencanaan sumber daya manusia yang telah digariskan sebelumnya.

Proses rekrutmen perlu dihubungkan dengan dua hal penting yaitu:

- a) Para pencari tenaga kerja baru perlu terlebih dahulu mengidentifikasi lowongan kerja yang akan diisi.

- b) Pendapat dan komentar para manager yang membawahi pekerjaan yang lowong tersebut, karena manager adalah atasan langsungnya.

Sumber-sumber rekrutmen tenaga kerja antara lain adalah:

- a) Pelamar kerja langsung
- b) Lamaran tertulis
- c) Lamaran berdasar informasi dari orang dalam
- d) Iklan
- e) Instansi pemerintah
- f) Perusahaan penempatan tenaga kerja
- g) Lembaga pendidikan tinggi/kejuruan
- h) Sarikat pekerja
- i) Balai latihan kerja pemerintah
- j) Balai latihan kerja swasta

Penentuan sumber tenaga kerja mutlak diperlukan untuk menetapkan kualifikasi pegawai yang dibutuhkan. Dari berbagai sumber tenaga yang ada, hendaknya dapat dipakai agar menarik pelamar-pelamar yang paling cakap untuk berbagai macam pekerjaan dalam perusahaan. Adapun sumber tenaga kerja dapat dibagi menjadi dua, yaitu:

1) Sumber tenaga kerja dari dalam perusahaan.

Adalah suatu kebijaksanaan penarikan tenaga kerja dengan memberikan kesempatan terlebih dahulu kepada para karyawan perusahaan sendiri. Pengisian lowongan jabatan dengan calon dari perusahaan dapat dilakukan melalui:

a) Promosi

Yaitu suatu peralihan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang lebih baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat

b) Pemindahan (*transfer*)

Suatu perubahan dari suatu jabatan dalam suatu kelas ke suatu jabatan kelas lain yang tingkatannya sama.

c) Demosi

Yaitu perubahan dari suatu jabatan ke jabatan lain dalam kelas yang lebih rendah.

2) Sumber tenaga kerja dari luar perusahaan

Adalah suatu kebijaksanaan penarikan tenaga kerja dengan memberi kesempatan kepada semua orang diluar perusahaan untuk menduduki jabatan yang kosong. Sumber tenaga kerja dari luar dapat diperoleh antara lain:

a) Lembaga-lembaga pendidikan

b) Kantor penempatan kerja

c) Pasar tenaga kerja

- d) Media masa
- e) Nepotisme atau karyawan perusahaan, keluarga karyawan.

4. Proses Rekrutmen Tenaga Kerja.

Simamora (2004:179) Menyampaikan proses rekrutmen atau rekrutmen karyawan dalam suatu alur yang sistematis untuk aktivitas rekrutmen yang menjadi tahapan pada tiap jalur.



Gambar 2.2.
Proses Rekrutmen Tenaga Kerja

Sumber: Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2004. hal.179.

Adapun dari lima tahap proses rekrutmen ini hanya diambil satu tahap awal yaitu perencanaan rekrutmen yang akan dibahas dalam proses rekrutmen tersebut sebagai berikut:

- a) Melakukan perencanaan dan pelamaran pekerjaan untuk menentukan tugas-tugas dari posisi untuk diisi.
- b) Membangun suatu pangkalan calon yang jabatan-jabatan dengan perekrutan internal maupun eksternal.
- c) Meminta karyawan untuk mengisi formulir lamaran dan kemungkinan adanya wawancara penyaringan.
- d) Memanfaatkan berbagai teknik seleksi misalkan tes penyelidikan latar belakang dan pengujian fisik untuk identitas calon yang antusias dan bersemangat untuk mengisi jabatan tersebut.
- e) Mengirim pada penyelia yang bertanggung jawab untuk jabatan tersebut satu atau lebih calon yang bersemangat.
- f) Meminta para calon untuk mengikuti satu atau lebih wawancara atau penyelia dan pihak relevan lainnya dengan tujuan untuk akhirnya menetapkan calon yang mana jabatan tersebut diserahkan.

Dalam proses penarikan tenaga kerja tidak dapat dihindari antara interaksi antara aktivitas rekrutmen dengan aktivitas dalam manajemen Sumber Daya Manusia lainnya, hal ini yang kemudian mengakibatkan adanya sistem rekrutmen yang komprehensi.

Aktivitas-aktivitas rekrutmen tidak akan terjadi sampai seseorang dalam perusahaan telah memutuskan karyawan-karyawan yang akan dibutuhkan. Simamora (2004:179), Proses rekrutmen terdiri atas beberapa kegiatan sebagai berikut:

a) Penyusunan strategi merekrut

Manajemen pajak dapat terlibat dalam penyusunan kebijakan-kebijakan umum perekrutan seperti penentuan dimana akan merekrut, penetapan beberapa besar biayanya, dan penentuan tujuan perjanjian kerja organisasi.

Sedangkan manajer lini biasanya tidak terlibat dalam perjalanan perekrutan. Departemen Sumber Daya Manusia secara luas bertanggung jawab atas hampir sebagian besar proses perekrutan.

b) Pencarian pelamar-pelamar kerja

Manakala rencana-rencana dan strategi rekrutmen telah disusun, maka aktivitas rekrutmen sesungguhnya bisa dilangsungkan. Pencapaian pelamar dapat melibatkan metode-metode perekrutan yaitu dengan menggunakan metode tertutup atau terbuka sebuah perusahaan kadang-kadang menemui kesulitan dalam memikat orang-orang yang diinginkan khususnya karyawan yang sangat ahli, didalam pasar-pasar tenaga kerja yang sangat kompetitif.

Untuk memperkuat upaya-upaya rekrutmen maka perusahaan haruslah memutuskan daya tarik apa yang harus ditawarkan

c) Penyisihan pelamar-pelamar yang tidak cocok

Setelah lamaran-lamaran untuk lowongan pekerjaan diterima maka lamaran tersebut haruslah disaring guna menyisihkan individu-individu yang kelihatannya tidak memenuhi syarat. Alasan-alasan diskualifikasi haruslah kualifikasi yang bonafit yang berhubungan dengan jabatan.

d) Pembuatan kumpulan pelamar

kelompok pelamar terdiri atas individu-individu yang telah menunjukkan minat dalam mengejar lowongan pekerjaan dan mungkin merupakan kandidat yang baik untuk posisi. Setelah lamaran-lamaran masuk. Perusahaan akan memproses informasi dan mengorganisasikanya sehingga informasi ini siap diperiksa. Apabila ada pelamar yang mendapat tawaran kerja ditempat lain dan tidak lagi berminat lagi dengan lamarannya. maka perusahaan haruslah menyisihkan lamaran tersebut dari kelompok pelamar.

5. Sistem Rekrutmen

Sedangkan menurut menurut Saksono (1995: 30) ada tiga sistem rekrutmen tenaga kerja yaitu:

- a. Sistem *patronage* (kawan) yaitu sistem penarikan karyawan yang didasarkan adanya hubungan subyektif yaitu: hubungan yang diperhitungkan antara subyek-subyeknya baik hubungan politik maupun non politik.

Dalam sistem ini, pada dasarnya terdapat beberapa hubungan subyektif antara lain sebagai berikut:

- 1) *Spoils sistem* (hubungan yang bersifat politik) adalah pengangkatan atau penunjukan karyawan yang berdasarkan selera pribadi atau berdasarkan kepentingan suatu golongan.
 - 2) *Nepotisme sistem* hubungan yang non politik adalah hubungan yang bukan partai atau non politik disebut nepotisme sistem. sistem ini dalam praktek pengangkatan karyawan didasarkan keluarga, kawan, yang akrab atau teman yang baik.
- b. *Sistem meryt* (kecakapan) yaitu penarikan karyawan yang didasarkan pada kecakapan, bakat, pengalaman, kesehatan sesuai dengan kriteria yang telah dibuat sebelumnya.
 - c. *Sistem carier* (meningkat) yaitu memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan bakat serta kecakapan selama dia mampu bekerja dengan harapan dapat naik jabatan sampai pada batas kemampuannya.

6. Metode Penarikan Tenaga Kerja

Metode penarikan tenaga kerja akan berpengaruh besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk ke dalam perusahaan. Metode penarikan calon karyawan baru adalah metode tertutup dan metode terbuka.

a. Metode tertutup

adalah ketika penarikan hanya diinformasikan kepada orang-orang tertentu saja. akibatnya lamaran yang masuk relatif sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang baik sulit.

a. Metode terbuka

Metode terbuka adalah ketika penarikan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media massa, cetak maupun elektronik, agar tersebar luas ke masyarakat. dengan metode terbuka diharapkan lamaran banyak masuk sehingga kesempatan mendapatkan karyawan yang *qualified* lebih besar.

7. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Rekrutmen

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhinya adalah:

- a. Pasar tenaga kerja
- b. Bonafiditas perusahaan
- c. Lokasi perusahaan
- d. Upah dan gaji
- e. Jaminan sosial / kesejahteraan

- f. Sifat/ beban pekerjaan
- g. Posisi jabatan yang lowong
- h. Jam kerja
- i. Politik promosi

8. Analisa Jabatan Kerja

Menurut Manulang (1994:41) langkah-langkah pertama dalam perekrutan adalah menentukan sifat dan keadaan dari jabatan yang akan dipangku oleh orang-orang yang akan ditarik dengan kata lain membuat suatu analisis jabatan. Agar dapat dibuat job specification dari karyawan yang dibutuhkan untuk memangku jabatan itu.

Dalam jangka panjang perusahaan atau organisasi harus meramalkan dan merencanakan kebutuhan tenaga kerja. Penggunaan sistem daftar kebutuhan atau permintaan tenaga kerja akan menolong dalam penentuan kebutuhan tenaga kerja. Dan analisa ini diperlukan untuk memperkirakan angka-angka kebutuhan tenaga yang diperlukan organisasi atau perusahaan.

Tujuan utama analisa jabatan ini adalah untuk menentukan derajat keterampilan pengetahuan dan kemampuan yang dituntut suatu jabatan dalam rangka penerimaan jabatan. Sedangkan menurut Hasibuan (2001:28) analisis jabatan adalah menganalisis dan mendesain pekerjaan apa saja yang harus dikerjakan itu harus dikerjakan. Menurutnya pula bahwa analisis pekerjaan bermanfaat untuk memberikan informasi

tentang aktivitas pekerjaan, standar pekerjaan, persyaratan personalia, perilaku manusia, dan alat-alat yang akan dipergunakan. Dari analisa pekerjaan ini baik lembaga pendidikan, perusahaan maupun lembaga sosial lainnya dapat mempelajari dan mengumpulkan berbagai informasi yang berhubungan dengan berbagai operasi dan kewajiban suatu jabatan. Spesifikasi pekerjaan (*job spesifaction*) menjelaskan minimum kualifikasi yang harus dimiliki oleh seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan tertentu.

9. Proses Orientasi Dan Sosialisasi

Setelah pegawai di tempatkan pada satu unit kerja, Menurut pendapat Justine (2006:89) yang mengemukakan bahwa proses lanjut yang harus dilalui oleh setiap karyawan adalah proses orientasi dan sosialisasi. Karena kedua proses tersebut mempunyai arti penting, baik bagi individu dan organisasi. Bagi karyawan, proses ini merupakan penyesuaian diri, baik dalam aspek psikis dan jasmani, psikologis, peranan (berhubungan dengan pekerjaan yang harus dilakukannya).

Sedangkan manfaat bagi organisasi adalah melalui proses orientasi dan sosialisasi, organisasi mempunyai patokan awal tentang apakah karyawan tersebut relatif cukup tepat atau tidak untuk ditempatkan pada unit kerja tersebut.

C. Rekrutmen Dalam Perspektif Islam

Kegiatan rekrutmen sebagai suatu proses, dan selalu diikuti dengan seleksi untuk menemukan kesesuaian kebutuhan dengan kemampuan pribadi sumber daya manusia. Proses rekrutmen tenaga kerja dalam perusahaan/ organisasi merupakan tahapan paling awal dalam manajemen personalia.

Dikatakan oleh Mangkunegara yang dikutip Yusanto (2001:192) bahwasanya rekrutmen adalah proses rekrutmen dan penempatan calon tenaga kerja yang memenuhi persyaratan perusahaan/ organisasi untuk mengisi sejumlah posisi pekerjaan yang dibutuhkan. Pengertian tersebut bisa dipahami dalam firman Allah SWT:

لَأْمِينُ الْقَوِيُّ اسْتَجَرْتَ مَنْ خَيْرٍ إِنَّ اسْتَجْرَهُ يَتَأْتِ أَحَدَهُمَا قَالَتْ

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". (QS. Al-Qashos: 26*

Menurut Syafi'i (2002:122) *lafad ista'jarta* atau *ijarah* diartikan sebagai jual beli jasa (upah mengupah) yakni mengambil manfaat tenaga kerja manusia dan sesuatu usaha mencari tenaga kerja untuk dipekerjakan pada bidang tertentu yang dalam perkembangannya lebih populer dengan istilah rekrutmen. Dalam usaha mencari tenaga kerja Al Qur'an memberikan penjelasan bahwa standar kepatutan seseorang untuk mendapat kerja adalah didasarkan kepada keahlian serta kompetisi yang dimiliki.

Disamping juga harus memiliki sifat jujur dan amanah, dalam ayat tersebut diatas dapat dijelaskan bahwa para pekerja yang layak untuk direkrut adalah mereka yang memiliki kekuatan, baik kekuatan fisik maupun non fisik tergantung jenis pekerjaan sekaligus memiliki sifat amanah (terpercaya).

Ibnu Taimiyah sebagaimana yang dikutip Djalaludin (2004:4) memberikan pengertian bahwa makna Al-Quwwah (kekuatan) tergantung pada jenis dan karakter pekerjaan dan profesi yang dikehendaki, bisa kekuatan intelektual, fisik dan sebagainya.

Sementara Abdul Hadi sebagaimana dikutip Ahmad (2001:104) makna Al-Qowi memberikan gambaran bahwa prioritas pemulihan tenaga kerja hendaknya didasarkan seseorang melebihi yang lain dalam kapasitasnya baik secara fisik maupun mental. Lebih lanjut Ahmad berpendapat bahwa kriteria karyawan yang harus dicari untuk mengisi lowongan pekerjaan adalah mereka yang memiliki keahlian, kejujuran, ikhlas, benar dan amanah.

Menurut Jaribah (2006-693) Pada masa Nabi Muhammad SAW tidak memberikan pekerjaan kepada orang yang menginginkannya, karena meminta pekerjaan adalah bukti keinginannya, dan orang yang ingin itu harus diwaspadai. Sebab menurut sabda Nabi Muhammad SAW yang berbunyi:

كَذًا ذَنْبًا أَتَعْرِفُ كَذًا ذَنْبًا أَتَعْرِفُ فَيَقُولُ وَيَسْتُرُّهُ كَنَفَهُ عَلَيْهِ فَيَضَعُ الْمُؤْمِنَ يُدْنِي اللَّهُ إِنَّ
نَفْسِهِ فِي وَرَأَى بِذُنُوبِهِ قَرَّرَهُ إِذَا حَتَّى رَبِّ أَيَّ نَعَمَ فَيَقُولُ

Artinya: "Atau kami tidak akan memperkerjakan untuk pekerjaan kami kepada orang yang menginginkannya." (HR. Bukhori: 2216)

Maksudnya menginginkan pekerjaan disini adalah keinginan yang tidak didasari dengan kemampuan dan keahlian seseorang yang mau bekerja dalam menegakkan perintah Allah. Maka dalam hal ini dilarang meminta dan memberinya pekerjaan.

Menurut Rahman (1995:262), 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 dalam menempatkan seseorang, sebab menurut sabda Nabi Muhammad SAW yang berbunyi:

أَدْعُ إِلَىٰ مَا بَيْنَ يَدَيْهِ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَىٰ وَالْمُنْكَرِ ۚ بَشِيرٌ نَذِيرٌ

قَالَ رَسُولُ اللَّهِ (ﷺ) (HR. Bukhori: 57)

Artinya: Apabila suatu perkara (masalah) diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancuran. (HR. Bukhori: 57)

Kata “al-Amru “ dalam konteks ini dapat diartikan jabatan atau pekerjaan karena berkaitan dengan proses rekrutmen. Dari hal tersebut jelaslah bahwa ketika suatu jabatan diduduki oleh seseorang yang bukan ahlinya maka bukan kebaikan yang akan diperoleh akan tetapi kemungkinan besar yang akan timbul adalah kerusakan karena orang tersebut tidak memiliki keahlian dibidang tersebut. Umumnya keahlian seseorang bergantung kepada:

a) Kesehatan moral fisik

Seorang tenaga kerja yang sehat dan kuat lebih cakap dari pada tenaga kerja yang lemah dan sakit. Begitu juga dengan seorang tenaga kerja yang jujur dan bertanggung jawab akan bekerja lebih kuat dan tekun.

b) Akal pikiran yang baik

Akal pikiran yang sehat yaitu daya upaya seseorang didalam menilai dan mencetuskan segala sesuatu dengan cara sebijaksana mungkin. Hal ini juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi terhadap kemampuan tenaga kerja. Dalam Al-Qur'an sifat ini dinyatakan sebagai berikut:

﴿عَلِيمٌ حَفِيظٌ إِنِّي الْأَرْضِ حَزَائِنٍ عَلَىٰ أَجَعَلَنِي قَالَ﴾

Artinya: Berkata Yusuf "Jadikanlah aku bendaharawan negara (Mesir); Sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga, lagi berpengetahuan".(Q.S Yusuf: 55)

Ayat tersebut menggambarkan pentingnya kebijaksanaan dan pertimbangan sehingga orang yang bodoh dan tidak berilmu pengetahuan tidak boleh disertai tugas memimpin bumi ini.

c) Pendidikan dan latihan

Pendidikan dan latihan juga meningkatkan kemampuan tenaga kerja yang berpendidikan dan terlatih akan mampu bekerja lebih teliti dari pada mereka yang tidak berpendidikan dan terlatih. Hal itu diterangkan dalam firman Allah SWT:

وَمَا كَثِيرًا خَيْرًا أُوتِيَ فَقَدْ أَلْحِكْمَةَ يُؤْتَى وَمَنْ يَشَاءُ مِنَ أَلْحِكْمَةِ يُؤْتَى
﴿٢٦٩﴾ أَلَّا تَلْبَسُوا أَوْلُوا إِلَّا يَذْكُرُ

Artinya: Allah menganugerahkan Al Hikmah (kefahaman yang dalam tentang Al Quran dan As Sunnah) kepada siapa yang dikehendaki-Nya. dan Barang siapa yang dianugerahi hikmah, ia benar-benar telah dianugerahi karunia yang banyak. dan hanya orang-orang yang berakallah yang dapat mengambil pelajaran (dari firman Allah). (Q.S Al-Baqorah : 269)

Dari ayat tadi, pendidikan dan latihan dianggap sebagai kebijakan dimana sifat-sifat tersebut menyamai harta dan kekayaan yang banyak. Jelaslah bahwa hasil pekerjaan dan kemampuan pekerja yang semena-mena dan tidak terlatih tidak akan menyamai pekerja yang berpengetahuan dan terlatih.

d) Keindahan dan kesempurnaan hasil kerja

Islam tidak meninggalkan aspek keindahan suatu benda. Apabila Allah menjadikan setiap perbuatan-Nya dengan sempurna, menarik dan tahan lama. Dia menghadapkan hamba-hambanya

terutama orang yang beriman, ciri-ciri kesempurnaan, keindahan, dan ketahanan dalam pekerjaan mereka.

Sabda Rosulullah SAW yang menekankan pada aspek keindahan setiap benda sebagai berikut:

(مسلم رواه). الجمال يحب جميل الله ان

Artinya: *"Sesungguhnya Allah itu indah dan dia menyukai keindahan"*.
(HR. Muslim)

Rasulullah amat menyadari akan pentingnya kecantikan dan keindahan setiap benda. Oleh karena itu beliau membuktikan bahwa Islam memberikan peranan yang lebih terhadap keahlian seseorang dan pada saat yang sama mengalahkan kecantikan dan keindahan dalam setiap benda.

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 lain yang lebih, maka taraf hidup mereka akan dapat diperbaiki dan begitu pula sebaliknya.

3) Penduduk

Jumlah penduduk merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi penawaran tenaga kerja. Pada hakekatnya pertambahan penduduk akan selalu diikuti dengan peningkatan taraf hidup mereka yang lebih cepat. Oleh karena itu tidak ada dasar yang meyakinkan bahwa pertambahan penduduk tidak akan diikuti oleh pertambahan ekonomi.

Al-Qur'an menolak dengan tegas sikap pesimis tentang nasib manusia yang tidak baik. Bahkan Al-Qur'an telah menunjukkan potensi-potensi yang tidak terbatas didunia ini untuk dikelola. Allah menjelaskan dalam Al-Qur'an:

لَا يَتَذَكَّرُ فِي ذَلِكَ فِي إِنَّ مِنْهُ جَمِيعًا الْأَرْضِ فِي وَمَا السَّمَوَاتِ فِي مَا لَكُمْ وَسَخَّرَ
يَتَفَكَّرُونَ لِقَوْمٍ

Artinya: *“Dan Dia telah menundukkan untukmu apa yang di langit dan apa yang di bumi semuanya, (sebagai Rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir”. (Q.S al-Jaatsiyah :13)*

Dalam ayat tersebut terdapat jaminan bagi manusia bahwa mereka tidak akan dibiarkan sengsara di dunia dan akan diberikan khasanah kekayaan yang tidak terbatas untuk mencapai kehidupan mereka apabila mereka mau berusaha. Al-Qur'an memberikan petunjuk yang kuat dan harapan kepada manusia dalam perjuangan hidup mereka untuk terus

berusaha memanfaatkan kekayaan alam yang telah diciptakan oleh Allah untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka yang terus bertambah.

Muhammad (2002:225) Didalam perekonomian pada masa Umar memiliki karakteristik fleksibilitas. Fleksibilitas dalam perekonomian maksudnya adalah kemudahan dalam pelaksanaan. Hendaknya perekonomian tidak berciri khas kaku yang menjadikannya lemah dalam merealisasikan kemaslahatan umum, dan hendaknya banyaknya birokrasi tidak menjadi dinding penghalang proses ekonomi. Ekonomi Islam memberikan anjuran agar kita lebih transparan dalam memberikan informasi apapun termasuk memberikan kesempatan yang seluas-luasnya kepada masyarakat dalam mencari sumber kehidupan. Karena alam raya ini diciptakan oleh Allah bukan hanya untuk satu orang atau golongan, tetapi untuk semua umat sehingga kita harus memberikan kesempatan kepada semua umat untuk berlomba-lomba mendapatkan dengan kemampuan yang dimiliki. Allah berfirman dalam Al-Qur'an:

﴿النُّشُورُ وَإِلَيْهِ رَزَقُهُمْ مِنْ وَكُلُوا مَتَاعِهَا فِي فَاَمْشُوا ذُلُولًا الْأَرْضَ لَكُمْ جَعَلَ الَّذِي هُوَ

Artinya: *Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, Maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezki-Nya. dan hanya kepada Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.*(Al-Mulk::15)

Dari ayat tersebut dijelaskan bahwa bumi ini adalah ciptaan Allah untuk kepentingan seseorang atau golongan tertentu, sehingga dari hal ini

tidak layak kalau dalam rekrutmen kita hanya memprioritaskan seseorang yang hanya karena kedekatan hubungan saja.

D. Kerangka Berpikir

Adapun dalam penelitian ini yang terkait dengan rekrutmen dalam Islam menggunakan teorinya Rahman (1995:265) yang menyatakan bahwa penawaran dan penarikan tenaga kerja bergantung pada tiga faktor, yaitu:

1. Kecakapan tenaga kerja
 - kesehatan moral fisik
 - akal pikiran yang baik
 - pendidikan dan latihan
 - keindahan dan kesempurnaan hasil kerja
2. Mobilisasi tenaga kerja
3. Penduduk

Adapun penelitian terdahulu yang terkait dengan konsep rekrutmen dalam Islam adalah:

1. Penelitian Widya Tri Wahyuni ada 4 dimensi:
 - Kafa'ah (keahlian)
 - Himmatul 'amal (Etos kerja yang tinggi)
 - Amanah (terpercaya)
2. Penelitiannya Pahrowi ada 2 dimensi:
 - Kejujuran,
 - Mempunyai kemampuan dan keahlian

Analisis Rekrutmen Tenaga Kerja Dalam Perspektif Islam
Pada Koperasi Agro Niaga Unit Jabung Malang

BAB III METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Koperasi Agro Niaga (Kan) Unit Jabung Malang, yang berlokasi di jalan Suropati No. 4-6 Kemantren Jabung Malang.

B. Jenis Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif yaitu sebagai proses penelitiannya berupa kata-kata tertulis atau lisan tidak berupa angka, (Arikunto, 1998:80).

Dalam penelitian ini digunakan pendekatan studi kasus yaitu penelitian yang penelaahannya kepada suatu kasus yang dilakukan secara intensif, mendalam, mendetail, dan komprehensif (Faisal, 1999:22).

C. Sumber Data

Sumber data menurut Arikunto (2002:27) menyatakan bahwa sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana datanya dapat diperoleh dalam penelitian ini, peneliti menggali data dari dua sumber yaitu:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya diamati dan dicatat untuk pertama kalinya oleh peneliti (Marzuki, 2000:55) adapun sebagai data primer yang dalam hal ini

dilakukan dengan melalui interview dan observasi. Data yang diperoleh peneliti dari Koperasi Agro Niaga Jabung berupa data mengenai proses rekrutmen, metode rekrutmen tenaga kerja, kendala-kendala dalam merekrut tenaga kerja.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang bukan diusahakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti (Marzuki, 2000:56), diperoleh dari dokumen-dokumen dan laporan yang berhubungan dengan proses rekrutmen dan seleksi. Data yang diperoleh peneliti dari Koperasi Agro Niaga Jabung berupa data mengenai: Dokumen-dokumen Koperasi Agro Niaga Jabung, profil koperasi, struktur organisai, data karyawan baru, surat lamaran pekerjaan, surat permohonan pemasangan iklan dll.

D. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data-data yang diperlukan oleh peneliti adalah:

1. Observasi

Observasi adalah suatu kegiatan yang dilakukan dengan mengamati dan mencatat secara sistematis terhadap gejala atau fenomena yang diselidiki (Marzuki, 2000:58). Teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada obyek atau sasaran yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Untuk mengetahui secara langsung bagaimana keadaan di koperasi Agro Niaga

Jabung dan bagaimana perilaku karyawan yang terjadi pada faktor sesungguhnya.

2. Interview/ wawancara

Interview adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara (*interviewer*) untuk memperoleh informasi dari terwawancara (*interviewee*). (Arikunto, 2002: 132)

Peneliti menggunakan wawancara dengan pihak terkait dengan maksud untuk melengkapi data yang diperoleh melalui observasi, data ini dapat berupa data tentang gambaran umum Koperasi Agro Niaga Jabung, proses rekrutmen, metode-metode rekrutmen tenaga kerja dan kendala-kendala dalam rekrutmen.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik yang digunakan untuk mencari data yang diperlukan berdasarkan peraturan-peraturan perusahaan, pengembangan karyawan yang berkaitan dengan masalah yang menjadi obyek pengamatan guna melengkapi data yang diperlukan. Data yang penulis kumpulkan dengan teknik adalah dokumen-dokumen mengenai koperasi Agro Niaga Jabung, profil koperasi, struktur organisasi dan data karyawan, dll.

E. Teknik Analisis Data

Selain data yang diperoleh langkah selanjutnya adalah melakukan analisis data, semua data yang diperoleh baik secara observasi,

wawancara dan dokumentasi diolah/ dianalisis untuk mencapai tujuan akhir penelitian.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik analisis data secara deskriptif kualitatif yaitu teknik analisis data dengan cara menggambarkan kondisi obyektif dari obyek penelitian dan menguraikan dalam bentuk kalimat atau pernyataan berdasarkan data primer dan data sekunder. Arikunto (1998:245).

Sedangkan menurut Patton Moleong (2002:103) analisis data adalah proses mengatur urutan data, mengorganisasikannya ke dalam suatu pola, kategori, dan satuan uraian dasar. Ia membedakannya dengan penafsiran, yaitu memberikan arti yang signifikan terhadap analisis, menjelaskan pola uraian, dan mencari hubungan diantara dimensi-dimensi uraian.

F. Pengecekan Keabsahan Data

Moleong (2002:326) keabsahan data merupakan konsep penting yang diperbaharui dari konsep kesahihan (validitas) dan keandalan (reliabilitas). Derajat kepercayaan keabsahan data (kredibilitas data) dapat diadakan pengecekan dengan teknik pengamatan yang tekun dan triangulasi. Ketekunan yang dimaksud adalah menemukan ciri-ciri dan unsur-unsur dalam situasi yang sangat relevan dengan persoalan atau isu yang sedang dicari. Teknik triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data untuk

keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Dalam hal ini untuk mendapatkan kriteria keabsahan data terdapat beberapa teknik antara lain:

1. Perpanjangan keikutsertaan

Dimana keikutsertaan peneliti sebagai instrumen (alat) tidak hanya dilakukan dalam waktu singkat, tetapi memerlukan perpanjangan keikutsertaan peneliti pada latar penelitian sehingga memungkinkan peningkatan derajat kepercayaan data yang dikumpulkan.

2. Ketekunan pengamatan

Bermaksud menemukan ciri-ciri dan unsur-unsur dalam situasi yang sangat relevan dengan persoalan yang sedang dicari dan kemudian memusatkan diri pada hal-hal tersebut secara rinci.

3. Triangulasi

Yakni teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data, untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding. Dan teknik yang paling banyak digunakan ialah pemeriksaan terhadap sumber-sumber lainnya.

4. Kecukupan referensi

Yakni bahan-bahan yang tercatat atau terekam dapat digunakan sebagai patokan untuk menguji atau menilai sewaktu diadakan analisis dan interpretasi data

BAB IV

PAPARAN DAN PEMBAHASAN DATA HASIL PENELITIAN

A. Paparan Data Hasil Penelitian

1. Sejarah Koperasi Agro Niaga (KAN) Jabung Malang

Koperasi ini berdiri sebagai amalgamasi dari BUUD Jabung menjadi Koperasi Unit Desa Jabung (KUD Jabung) pada tanggal 28 febuari 1980. dengan keterbatasan kemampuan sumber daya manusia serta tidak adanya visi yang jelas, maka keberadaan KUD Jabung belum bisa di rasakan manfaat oleh anggota dan masyarakat.

Beberapa kali pergantian pengurus dan manajemen, belumlah mampu menghasilkan perbaikan yang berarti. Bahkan terjadi mismanajemen yang berkepanjangan sampai mencapai klimaksnya pada tahun 1984, di mana KUD Jabung pada waktu itu sudah tidak mampu lagi membayar kewajiban-kewajiban kepada anggota dan bank. Hutang yang banyak serta tunggakan kredit yang tak mampu di bayar, mewarnai kondisi KUD Jabung waktu itu.

Pada tahun 1985 dengan manajemen baru walaupun dengan kualitas dan kuantitas SDM yang terbatas, KUD Jabung mulai berbenah diri dan mulai bangun dari keterpurukan. Di mulai dengan upaya membangun kembali kepercayaan anggota manajemen baru tidak segan-segan datang dari rumah ke rumah untuk menyakinkan anggota. Begitu juga kewajiban-kewajiban dan tunggakan kredit kepada bank di susun

kembali tahapan pembiayaannya secara realistis sesuai dengan kemampuan yang ada. Unit Tebu Rakyat, yaitu satu-satunya usaha yang bisa di bangun kembali, sekuat tenaga di berdayakan. Kerja sama dengan bank dan pabrik gula menjadi fokus utama di samping pendekatan dan pelayanan kepada petani tebu yang terus di perbaiki.

Alhamdulillah dengan komitmen yang kuat pengurus dan manajemen, di dukung oleh segelintir karyawan serta para petani tebu, kepercayaan perbankan, pabrik gula, pemerintah serta anggota tumbuh kembali. Momentum ini tidak di sia-siakan oleh manajemen untuk terus melakukan perbaikan dan pengembangan, agar KUD Jabung bisa di rasakan manfaatnya oleh lebih banyak anggota.

Untuk itulah pada tahun 1989 akhir, KUD Jabung mulai mengembangkan Usaha Sapi Perah, menyusul Usaha Simpan Pinjam dan pertokoan yang juga sama-sama dalam proses perintisan.

Dengan perkembangan yang telah di capai tersebut KUD Jabung sampai meraih penghargaan sebagai KUD Terbaik Nasional tahun 1997. pada tahun 1998, KUD Jabung berubah menjadi Koperasi Agro Niaga Jabung atau KAN Jabung setelah melalui proses penggodokan dengan anggota dan tokoh masyarakat. Kembali penerapan nilai-nilai dan prinsip-prinsip koperasi menjadi landasan utama pengembangan KAN Jabung pada tahap berikutnya.

Perbaikan dan Pengembangan yang terus menerus (*continious Improvement dan Development*) menjadi tekad yang di pegang teguh oleh pengurus, manajemen dan pengawas. Pada tahun 2001 upaya ini secara terencana gencar di lakukan, mulai dari perubahan di bidang organisasi, yaitu perubahan AD/ ART, struktur organisasi, revitalisasi Tupoksi pengurus, heregistrasi anggota sampai pembenahan organisasi kelompok anggota.

Di bidang manajemen juga di lakukan perubahan-perubahan, yaitu menata kembali desain bisnisnya. Untuk keberhasilan upaya ini KAN Jabung tidak segan-segan bekerja sama dengan lembaga lain yang memiliki kompetensi di bidang masing-masing. Sesuai AD/ ART yang baru, wilayah kerja KAN Jabung meliputi wilayah Republik Indonesia, sedangkan wilayah ke anggotaan meliputi.

Koperasi Agro Niaga Jabung berlokasi di jalan Suropati No. 4-6 Kemantren Jabung Malang lokasi ini didukung oleh keadaan biografis sebagai berikut :

Lahan kering	: 3.493.046 Ha
Lahan Sawah	: 1.169. 102 Ha
Lahan Hutan	: 7.931.800 Ha
Lahan perkampungan	: 934.545 Ha
Lahan Pekarangan	: 31.077 Ha

Maka total luasnya 13.568.570 Ha dan ketinggian lahan rata-rata 600 Meter di atas permukaan laut, dengan suhu rata-rata 85 °C keadaan tersebut sangat cocok untuk pengembangan usaha sapi perah, sehingga kondisi tersebut dimanfaatkan oleh pihak Koperasi Agro Niaga Jabung sebagai unit usaha inti (*Core Business*).

2. Visi, Misi, dan Tekad KAN Jabung

a. Visi dari Koperasi Agro Niaga KAN Jabung yaitu :

”Menjadikan Koperasi Argobisnis yang kompetitif dalam mengembangkan kualitas hidup anggota dan masyarakat yang berdasarkan nilai-nilai Koperasi.”

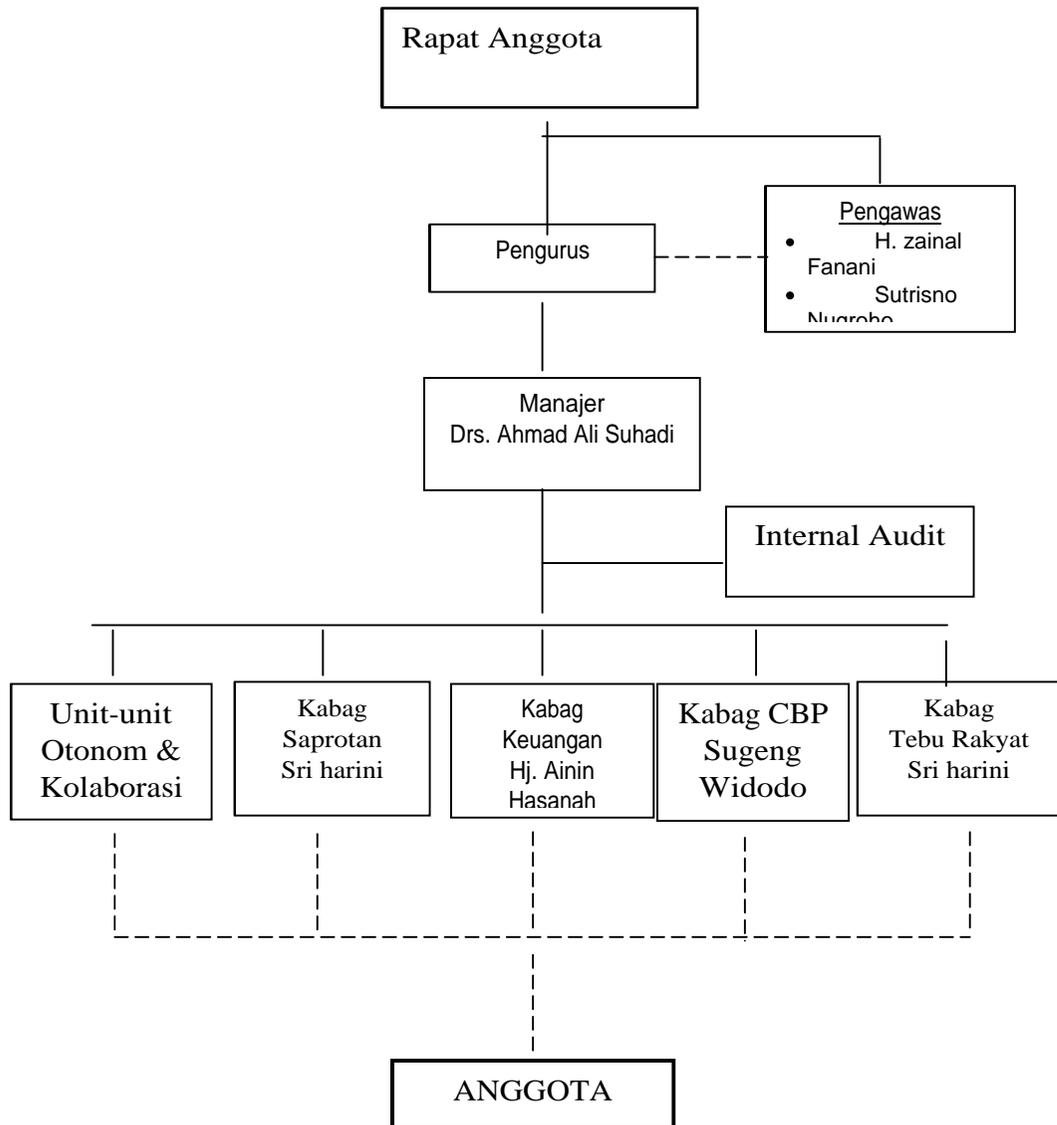
b. Misi dari Koperasi Agro Niaga KAN Jabung yaitu :

1) Meningkatkan taraf hidup anggota dan masyarakat dengan cara memenuhi kebutuhan mereka dalam arti ekonomi, sosial, dan budaya dengan prinsip-prinsip koperasi sebagai dasar atas semua kegiatan.

2) Melakukan perbaikan dan pengembangan secara terus menerus terhadap Sumber Daya Manusia dan manajemen sistem menuju terbentuknya budaya organisasi beretika, guna meningkatkan benefit dan produktifitas.

c. Tekad Koperasi Agro Niaga KAN Jabung yaitu

” Tumbuh dan berkembang bersama anggota menuju hari esok yang lebih baik”.



Gambar 4.1
Struktur Organisasi
Koperasi Agro Niaga (KAN) Jabung Malang
Periode 2007-2009

Sumber : Koperasi Agro Niaga KAN Jabung Malang

3. Struktur Organisasi KAN Jabung Malang

Organisasi koperasi adalah suatu cara atau sistem hubungan kerjasama antara orang-orang yang mempunyai kepentingan yang sama untuk mencapai tujuan yang sama pula. Kerjasama yang erat dari fungsi yang satu dengan yang lainnya sangat diharapkan untuk dibina terus demi perkembangan koperasi selanjutnya.

Berbagai fungsi dari orang-orang tersebut dipersatukan dalam hubungan yang harmonis sehingga kepentingan masing-masing dipersatukan dalam suatu kepentingan bersama. Untuk itu diperlukan koordinasi yang baik sehingga kewajiban dan tugas dari masing-masing orang dapat seimbang dalam seluruh kegiatan koperasi.

Untuk melaksanakan tujuan dan maksud tersebut diperlukan suatu struktur organisasi yang jelas dan tepat. Struktur organisasi koperasi adalah merupakan mekanisme untuk mencapai tujuan koperasi yang telah ditetapkan dan direncanakan. Yang mana didalamnya diletakkan pembagian kerja dari masing-masing fungsi yang ada menurut suatu sistem yang cocok dengan maksud dan tujuan yang akan dicapai wewenang, tanggung jawab, kewajiban dari masing-masing fungsi yang ada dalam struktur organisasi dilaksanakan secara konsekuen dan kerjasama di dalam penerapannya sehari-hari.

Suatu organisasi yang baik harus tegas dan jelas menggambarkan suatu pertanggung jawaban atas pekerjaan, wewenang, peranan dan

batas-batas keputusan yang dapat diambil oleh setiap pegawai dalam setiap susunan organisasi. Sesuai dengan Undang-Undang No. 12 Tahun 1967 tentang pokok-pokok perkoperasian, Bab VIII pasal 19 yang menyebutkan bahwa alat perlengkapan organisasi koperasi terdiri dari :

a. Rapat Anggota

Rapat anggota merupakan lembaga tertinggi dalam koperasi. Melalui rapat anggota dapat ditetapkan hal-hal mendasar yang menyangkut kehidupan perkoperasian dan diketahui sejauh mana tanggung jawab yang telah dibebankan pengurus dan pengawas yang telah dijalankan.

Tugas dan tanggung jawab (Rapat Anggota) sesuai dengan UU No. 25 tahun 1992 tentang perkoperasian pasal 23 menetapkan :

- 1) Anggaran Dasar.
- 2) Kebijakan umum dibidang koperasi, manajemen dan usaha koperasi.
- 3) Pemilihan, pengangkatan, pemberhentian pengurus dan pengawas.
- 4) Rencana kerja, rencana anggaran pendapatan dan belanja koperasi serta pengesahan laporan keuangan.
- 5) Pengesahan pertanggung jawaban pengurus dan pelaksana tugas.
- 6) Pembagian Sisa Hasil Usaha (SHU).

7) Penggabungan, peleburan, pembagian dan pembubaran koperasi.

b. Pengurus

Hasil pemilihan pengurus secara langsung pada Rapat Anggota Tahunan pada tanggal 7-8 maret 2007 dihasilkan susunan sebagai berikut:

Ketua I : Wahyudi, SH.
Ketua II : Suwendi, SH.
Ketua III : Yulistiana
Sekretaris : Santoso
Bendahara : Syamsul Bachri
Pengawas
Koordinator : H. Zainal Fanani
Anggota : 1. Sutrisno Nugroho
2. Mishari
Manager : Drs. Ahmad Ali Suhadi

1) Ketua I bertugas :

- a) Mengkoordinir dan mengendalikan pelaksanaan tugas anggota Pengurus dan Manager.
- b) Melaksanakan pengendalian organisasi dan usaha berdasarkan peraturan yang berlaku.
- c) Memimpin rapat-rapat.

- d) Menandatangani surat keputusan, surat perjanjian, surat keluar dan surat-surat lain beserta sekertaris.
- e) Mendisposisi surat masuk.
- f) Melakukan pembinaan, pengawasan dan pengendalian terhadap unit sapi perah dan sapronak (CBP).

2) Ketua II bertugas :

- a) Mengembangkan organisasi koperasi
- b) Memperkuat kelembagaan
- c) Membentuk dan membina kelompok usaha dan kelompok organisasi anggota.
- d) Mengkoordinasikan terwujudnya buku simpanan anggota dan kartu tanda anggota.
- e) Menandatangani surat-surat yang menurut sifat dan kebutuhannya perlu ditanda-tangani.
- f) Melakukan pembinaan, pengawasan terhadap unit usaha tebu rakyat (TR) dan saprotan.
- g) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh ketua I atau organisasi.

3) Ketua III bertugas :

- a) Meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM).
- b) Menginventarisir pelatihan-pelatihan yang diperlukan baik oleh anggota, pengurus, karyawan dan pengawas.

- c) Mengoordinasikan pelaksanaan pelatihan atau penyuluhan dengan pihak-pihak terkait.
- d) Menandatangani surat-surat yang menurut sifat dan kebutuhannya perlu ditanda tangani.
- e) Melakukan pembinaan, pengawasan dan pengendalian terhadap Unit Usaha Swalayan.
- f) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh ketua I atau organisasi.

4) **Sekretaris**

Tugas pokok sekretaris adalah :

- a. Mendampingi ketua dalam kegiatan rapat-rapat dan mencatat seluruh hasil keputusan dalam buku notulen rapat dan berita acara bila diperlukan.
- b. Membina rumah tangga kantor.
- c. Mempersiapkan bahan-bahan rapat pengurus, rapat anggota atau rapat dengan pihak lain.
- d. Melaksanakan surat menyurat baik kedalam maupun keluar organisasi.
- e. Menghimpun arsip tugas keluar/ masuk dan segala macam dokumen, stempel serta buku-buku organisasi untuk dipelihara dengan tertib dan teratur.
- f. Bersama ketua menandatangani surat-surat.

g. Melakukan pembinaan, pengawasan dan pengendalian terhadap Unit Usaha Simpan Pinjam.

h. Melaksanakan tugas lain yang diberikan ketua I atau organisasi.

5) **Bendahara**

Tugas bendahara adalah :

- a) Merencanakan anggaran belanja koperasi bersama manager dan bagian keuangan.
- b) Bersama ketua dan manager menggali sumber permodalan Koperasi.
- c) Mengendalikan keuangan/ anggaran koperasi dan menyesuaikan dengan rencana anggaran pada tahun berjalan.
- d) Bersama-sama ketua dan manager menandatangani semua bukti-bukti pengeluaran kas diatas batas kewenangan manager.
- e) Membina dan mengawasi penyelenggaran administrasi keuangan koperasi.
- f) Mengkoordinir penagihan piutang koperasi.
- g) Melakukan pembinaan, pengawasan dan pengendalian terhadap unit usaha angkutan.
- h) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh ketua I atau organisasi.

- i) Menandatangani laporan keuangan, neraca dan penghitungan laba rugi bersama ketua dan manager.

c. Badan Pengawas

Tugas pokok Pengawas :

- 1) Koordinator pengawas bertugas dalam bidang keuangan yang meliputi :
 - a) Mengkoordinir seluruh kegiatan kepengawasan.
 - b) Memeriksa keuangan.
 - c) Pemeriksaan terhadap bukti-bukti keuangan.
 - d) Pemeriksaan laporan keuangan yang dibuat oleh pengurus.
- 2) Anggota pengawas I bertugas dalam bidang organisasi yang meliputi :
 - a) Memeriksa kegiatan koperasi dan keadaan administrasi.
 - b) Melakukan pengawasan dan pemeriksaan terhadap kebijakan yang diambil.
 - c) Melakukan pengawasan terhadap hak dan kewajiban anggota.
- 3) Anggota pengawas II bertugas dalam bidang usaha dan permodalan yang meliputi :
 - a) Memeriksa kegiatan usaha.
 - b) Mengadakan pemeriksaan dan pelaksanaan semua simpanan anggota dan nasabah.

c) Mengadakan pengawasan dan pemeriksaan terhadap modal penyeteroran yang dimiliki.

d. Manager

Tugas pokok manager adalah :

- 1) Membangun dan menjalankan visi, misi, strategi, filosofi dan nilai-nilai koperasi.
- 2) Membuat agenda fungsi manajerial dalam rangka (0-12 bulan) jangka menengah (1-15 tahun) dan jangka panjang (5-20 tahun).
- 3) Merencanakan SDM dan penempatannya sehingga dapat melahirkan kinerja yang optimal.
- 4) Menyediakan fakta, data dan gambaran yang dapat membantu kelancaran kerja karyawan dalam pelaksanaan strategi, kebijakan, prosedur dan setandar.
- 5) Komitmen terhadap manajemen kualitas dan perbaikan terus menerus agar dapat memuaskan pelanggan.
- 6) Melaksanakan efisiensi, efektifitas dan kualitas operasional yang meliputi biaya, kualitas karyawan, keuntungan dan hubungan dengan koperasi
- 7) Membangun jaringan dengan pihak internal dan eksternal.
- 8) Menyusun standar dan jaringan komunikasi yang diperlukan untuk menjamin bahwa koperasi (manajemen) berupaya melaksanakan perencanaan yang telah dibuat.

4. Legalitas KAN Jabung

Suatu lembaga usaha yang bergerak dalam lingkungan pemberdayaan ekonomi rakyat KAN Jabung telah dilengkapi dengan perjanjian yang dipenuhi, yaitu :

- a. Badan Hukum Nomor : 4427/BH/1980
- b. SIUP : 123/10-25/PPM/XII/90
- c. TDUP : 13242600028
- d. NPWP : 01.426.021.623.000
- e. PKP : 623.023.140295
- f. TDP : 13252600028

5. Ruang Lingkup Kegiatan Usaha KAN Jabung

Sesuai dengan visi dari pada KAN Jabung yaitu menjadi Koperasi Agrobisnis yang kompetitif, maka pengembangan usaha tetap pada sektor agro namun demikian tidak menutup kemungkinan pengembangan ke sektor lainnya sepanjang bertujuan untuk memperkuat dan menunjang pertumbuhan sektor agro bisnisnya. Hal ini disebabkan karena sebagian besar anggota berusaha dibidang Agro. Yaitu Usaha Sapi Perah dan Usaha Tebu Rakyat.

a. Usaha Inti (Usaha Sapi Perah)

Usaha ini merupakan usaha yang terkait langsung dengan sebagian besar anggota KAN Jabung. Oleh karena itu wajar jika usaha ini dijadikan *Core business* (usaha inti). Di dukung oleh 1100 orang peternak

yang tersebar di Kecamatan jabung dan sekitarnya, baru mampu menghasilkan 15.000 liter susu per hari. Meskipun baru sekecil itu tapi telah mampu membangkitkan perekonomian wilayah ini. Dari potensi wilayah yang ada, usaha ini masih bisa dikembangkan hingga tiga kali lipat kondisi sekarang. Didukung dengan sarana pendinginan yang tersebar di sentra produksi susu, kualitas susu KAN Jabung kategori cukup bagus.

b. Usaha Tebu Rakyat

Usaha ini secara historis mempunyai peran penting adalah proses kebangkitan Koperasi ini setelah mengalami ketepurukan pada tahun 1984. disaat kepercayaan anggota dan pihak terkait berada dalam titik terendah, justru petani tebu dengan kesadaran dan pengertian yang tinggi bersedia menerima penjadwalan pembayaran yang menjadi hak mereka. Unit usaha ini sempat menjadi unit usaha yang dominan sampai tahun 1990. kemudian secara bertahap digeser oleh unit sapi perah.

1) Beberapa usaha penunjang

Guna memperkuat usaha inti serta memenuhi kebutuhan anggota, maka KAN Jabung membuka usaha-usaha penunjang. Selain untuk memenuhi kebutuhan anggota, usaha penunjang ini juga dimaksudkan untuk membiayai *overhead cost* koperasi agar tidak terlalu membebani anggota. Usaha-usaha ini terbagi menjadi dua yaitu: usaha penunjang langsung dan usaha penunjang tidak langsung.

a) Usaha Penunjang Langsung

Yaitu usaha yang berfungsi sebagai penunjang langsung terhadap usaha inti, yaitu :

(1) Unit usaha sapronak

Dalam rangka memenuhi kebutuhan pakan ternak dan sarana ternak yang lain.

(2) Unit Usaha Angkutan

Unit usaha ini sangat dominan perannya dalam memperkuat usaha inti, mengingat kebutuhan transportasi susu dan lainnya oleh unit angkutan.

(3) Unit Usaha Swalayan

Unit usaha swalayan ini termasuk penunjang langsung bagi usaha sapi perah, namun demikian unit ini bukan hanya melayani anggota, terbukti dari data yang ada volume usaha ini yang berasal dari anggota peternak hanya berkisar 40%, dan sisanya adalah berasal dari pasar umum.

(4) Unit Usaha Simpan Pinjam

Unit usaha ini memiliki peran penting dalam menunjang secara langsung usaha inti. Kebutuhan dana bagi peternak untuk pembelian sapi, perbaikan kandang, serta lahan rumput dan juga kebutuhan konsumsi kerja sepenuhnya dilayani oleh unit ini. Disamping memberikan pinjaman kepada anggota, unit ini juga

berperan sebagai minat menabung dan menyimpan bagi anggota melalui produk Sigatera Mandiri, Sigatera Sepakat (Simpanan Keluarga Sejahtera), Sijaka (Simpana Berjangka Waktu), Sutera (Simpana Khusus Tebu Rakyat), Si Tita (Simpanan Titian Cita-cita).

b) Usaha Penunjang Tak Langsung

Yaitu usaha yang tidak secara langsung berhubungan dengan usaha inti, akan tetapi sisa hasil usaha yang diperoleh dipergunakan sebanyak-banyaknya untuk meningkatkan pelayanan kepada anggota di usaha inti antara lain adalah :

(1) Unit Usaha Saprotan

Usaha ini bergerak dalam bidang produksi untuk pertanian, khususnya pupuk yang di butuhkan untuk tanaman tebu.

(2) Unit Usaha Toko Bangunan

Usaha ini bergerak dalam bidang perdagangan material atau bahan-bahan yang dibutuhkan untuk bangunan.

(3) Unit kolaborasi

Usaha ini adalah usaha kerjasama antara koperasi dengan pihak lainnya yaitu : Stasiun pompa bahan bakar (Pom Bensin), Bank Perkreditan Rakyat (BPR)dan diklat (*Training Centre*). Usaha-usaha tersebut menyumbangkan SHU yang sangat penting untuk

menyangga beban operasional KAN Jabung. Sehingga beban kepada anggota bisa jauh lebih ringan.

B. Pembahasan Data Hasil Penelitian

1. Proses Rekrutmen Tenaga Kerja.

Menurut Manulang (1994:41) langkah-langkah pertama dalam perekrutan adalah menentukan sifat dan keadaan dari jabatan yang akan dipangku oleh orang-orang yang akan ditarik dengan kata lain membuat suatu analisis jabatan. Agar dapat dibuat job specification dari karyawan yang dibutuhkan untuk memangku jabatan itu.

Analisis pekerjaan (job analysis) perlu dilakukan agar dapat menyelesaikan, mendesain organisasi serta menetapkan uraian pekerjaan untuk menganalisis pekerjaan apa saja yang harus dikerjakan, bagaimana mengerjakannya dan mengapa pekerjaan itu harus dikerjakan. Sebelum mengadakan rekrutmen, koperasi Agro Niaga Jabung juga melakukan analisis jabatan, informasi analisis pekerjaan tersebut dimanfaatkan untuk kepentingan perekrutan dan seleksi. hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (1995:34) "Meskipun sederhana, terkesan tidak formal dan sistematis namun analisis jabatan yang dilakukan oleh perusahaan tersebut sangat penting untuk perekrutan karyawan "Adapun menurut Ibu Manaria Harahap (15-5-2009) yang penulis wawancarai mengatakan bahwa sebelum merekrut karyawan kepala bagian dari posisi yang kosong (membutuhkan karyawan), akan menganalisis pekerjaan, apakah

pekerjaan itu benar-benar membutuhkan karyawan, apa saja pekerjaan yang akan dilakukan dan apakah penambahan karyawan tersebut akan mendukung perusahaan dimasa depan. Setelah itu jika memang membutuhkan segera dibutuhkan karakteristik yang akan mengisi posisi tersebut. Karakteristik tersebut meliputi: Jujur, loyal, komunikatif, energik, luwes, menarik, supel dan sehat jasmani dan rohani.

Hasil analisis pekerjaan tersebut, selanjutnya dikonsultasikan kepada direktur utama selaku pimpinan utama, dan kemudian manager akan mericek ulang analisis pekerjaan yang dilakukan kepala bagian dan sekaligus, Menentukan efisiensi tersebut dihubungkan dengan anggaran perusahaan, prospek tenaga kerja dan prospek pasar.

Dalam analisis pekerjaan koordinasi dengan bagian lain juga dilakukan, dalam hal ini manajer akan mendiskusikannya dengan beberapa kepala bagian yang berhubungan langsung dengan posisi yang kosong jika posisi tersebut memang tidak dapat dirangkap dan memang perlu maka penarikan karyawan baru, atau promosi karyawan dari dalam perusahaan akan dilakukan.

Proses langkah-langkah pengadaan atau rekrutmen tenaga kerja di Koperasi Agro Niaga Jabung adalah sebagai berikut:

- a) Kebutuhan tenaga kerja
- b) Proses rekrutmen
- c) Seleksi

d) Penempatan, orientasi dan induksi karyawan

Langkah-langkah pengadaan tersebut dapat diterangkan sebagai berikut:

a. Kebutuhan Tenaga Kerja

Peramalan kebutuhan merupakan awal untuk merekrut tenaga kerja, proses ini meliputi analisis kebutuhan, apakah memang benar-benar membutuhkan tenaga kerja. Sehingga tidak terjadi sesuatu hal yang merugikan.

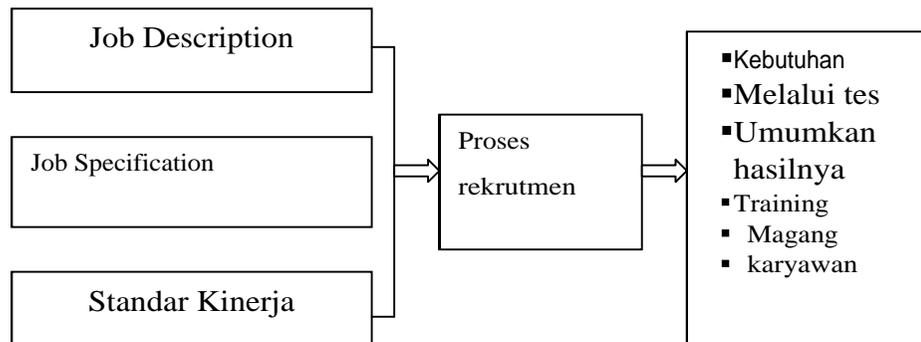
Peramalan kebutuhan tenaga kerja ini didasarkan kepada informasi jumlah produksi, ramalan-ramalan usaha, perluasan perusahaan, perkembangan teknologi, tingkat permintaan dan penawaran tenaga kerja. Dan perencanaan karir tenaga kerja, jika memang dari pertimbangan tersebut koperasi membutuhkan karyawan, langkah selanjutnya proses rekrutmen tenaga kerja.

b. Proses Rekrutmen

Proses penarikan awal yang dilakukan oleh perusahaan adalah menentukan lowongan atau posisi yang akan ditempati oleh calon karyawan. Tahapan-tahapan dalam penarikan calon tenaga kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Menetapkan jabatan-jabatan apa yang memerlukan adanya tenaga kerja, maksudnya adalah pekerjaan ini selalu harus berkaitan dengan pekerjaan yang sebelumnya telah dilakukan, yaitu perencanaan SDM/tenaga kerja.

- 2) Tahap selanjutnya mengambil data tentang masing-masing jabatan yang memerlukan tenaga kerja.
- 3) Mencari data tentang sumber tenaga kerja intern, apakah ada karyawan yang bisa ditranfer ke jabatan yang kosong tersebut, Apakah ada yang bisa dipromosikan dan menduduki jabatan yang kosong atau apakah ada yang perlu didemosi.
- 4) Dan apabila ternyata dari sumber intern tidak terdapat tenaga kerja baik dalam kualitas ataupun kuantitas yang memadai dengan syarat-syarat jabatan yang kosong. Tahap ini adalah mencari tenaga kerja dari luar organisasi. Dengan ini koperasi Agro Niaga Jabung mulai mengadakan perekrutan karyawan melalui tahap-tahap sebagai berikut:
 - a) Kebutuhan
 - b) Melalui tes-tes
 - c) Umumkan hasilnya
 - d) Treining
 - e) Magang
 - f) Karyawan



Gambar 4. 2
Proses rekrutmen tenaga kerja

Sumber : Dari KAN Jabung yang diolah oleh peneliti

Kendala-kendala dalam proses rekrutmen

- 1) Sulitnya mencari tenaga kerja yang berkualitas yang sesuai dengan kriteria-kriteria yang ditentukan.
- 2) Sasaran tidak tercapai.
- 3) Calon pelamar tidak mencantumkan nilai akhir pendidikan.

Adapun dalam melakukan proses rekrutmen, tenaga kerja yang berperan dalam menentukan langkah-langkah adalah sebuah tim dan lembaga independen yang ditunjuk oleh pihak Koperasi Agro Niaga Jabung yang khusus menangani proses rekrutmen.

c. Seleksi

Memberikan ujian seleksi pada calon karyawan adalah persoalan asasi (pokok) dalam Islam, diawal perkembangan Islam, jabatan tenaga kerja tidak membutuhkan ujian seleksi bagi calon karyawan, tetapi hanya

melalui konsesus pendapat para sahabat, bukan hanya pendapat pribadi khalifah/pemimpin. Penentuan pilihan calon tenaga kerja tidak bisa dilakukan berdasarkan pendapat individu sehingga akan berpotensi terhadap penyalahgunaan wewenang dan menentukan orang yang tidak layak dan tidak patut, sehingga seleksi ini dilakukan untuk memilih tenaga kerja yang benar-benar cocok untuk mengisi lowongan tersebut. Langkah ini dilakukan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang kualified dan sesuai dengan kriteria yang ditentukan oleh Koperasi Agro Niaga Jabung. Adapun seleksi ini meliputi:

- 1) Seleksi administrasi
- 2) Tes tertulis (tes intelegensi, tes mengenai koperasi)
- 3) Psiko tes
- 4) Wawancara
- 5) Pengumuman hasil seleksi

Seleksi yang dilakukan di Koperasi Agro Niaga Jabung adalah seleksi yang sangat selektif dan karena untuk mendapatkan tenaga kerja yang produktif harus sesuai dengan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan.

d. Penempatan Orientasi Dan Induksi Karyawan

Langkah selanjutnya adalah diterima atau ditolak jika diterima dilakukan penempatan keposisi yang telah tersedia. Setelah dilakukan orientasi kondisi perusahaan tempat kerja, Cara dan kewajiban sebagai

karyawan. Pada Koperasi Agro Niaga penempatan tergantung pada kemampuan tenaga kerja sesuai dengan standar yang diinginkan oleh Koperasi Agro Niaga.

Sedangkan kriteria pendidikan dalam mencari tenaga kerja di Koperasi Agro Niaga Jabung pada dasarnya minimal adalah lulusan SD dan SLTA dengan persyaratan asalkan ada kemauan yang tinggi, jujur, loyal dll. Karena tujuan perusahaan adalah mencapai target yang optimal.

Seiring dengan perkembangan dan persaingan antar koperasi yang lain, maka perekrutan tenaga kerja tidak mutlak lulusan SD, SLTP dan SLTA tetapi juga lulusan S1. tetapi tidak berarti orang yang ingin melamar menjadi tenaga kerja haruslah lulusan S1 semua. Karena pada dasarnya perusahaan juga tetap ingin membedakan antara tenaga kerja yang ingin menjadikan profesinya sebagai karir yang diutamakan adalah lulusan S1, sedangkan bagi mereka yang lulusan SD bekerja sebagai cleaning servis, SLTP sebagai pengemudi, dan SLTA sebagai penampang susu. Dan dari tenaga kerja yang hanya ingin menjadikan pekerjaannya sebagai profesi atau sampingan, bagi koperasi lulusan SD atau SLTP saja sudah cukup asalkan mempunyai keahlian dan kemampuan dibidangnya selain itu juga sudah sesuai dengan kriteria-kriteria yang sudah ditetapkan di koperasi. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat al-Qhasas (26) sebagaimana yang telah diuraikan pada bab II.

Yang menjelaskan bahwa kekuatan dan amanah merupakan faktor penting untuk menentukan kepatutan dan kelayakan seorang calon tenaga kerja. Amanah disini artinya adalah dengan melaksanakan segala kewajiban sesuai dengan ketentuan Allah dan takut terhadap aturan-Nya. Selain itu, melaksanakan tugas yang dijalankan dengan sebaik mungkin sesuai dengan prosedurnya, tidak diwarnai dengan unsur nepotisme, tindak kezaliman, penipuan, intimidasi, atau kecenderungan terhadap golongan tertentu.

2. Metode Rekrutmen Tenaga Kerja

Metode rekrutmen akan berpengaruh besar terhadap lamaran yang masuk kedalam perusahaan, metode rekrutmen calon karyawan baru menggunakan dua metode. Yaitu Metode terbuka dan metode tertutup, metode rekrutmen yang dapat dipilih oleh perusahaan/ organisasi dalam melakukan rekrutmen adalah seperti iklan, *employee referrals*, *walk-ins & write-ins*, perusahaan pencari tenaga kerja, lembaga pendidikan, dan lain sebagainya. Perusahaan juga dapat memilih lebih dari satu metode, tergantung situasi dan kondisi yang terjadi.

Adapun dari metode tersebut yang diterapkan oleh koperasi Agro Niaga Jabung adalah metode terbuka. Metode ini diterapkan dengan alasan lebih luas untuk merekrut para pelamar. Dengan demikian maka peluang untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas lebih luas. Implikasi dari penerapan ini adalah koperasi merupakan suatu koperasi

yang terbuka dimana para karyawan merupakan rekrutmen dari hasil seleksi yang telah ditetapkan oleh Koperasi Agro Niaga Jabung.

Metode ini meliputi sebagai berikut:

- a. Iklan
- b. Radio
- c. Media koran
- d. Pamflet
- e. Kerja sama dengan perguruan tinggi

Dengan semakin luas informasi yang tersebar maka untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas lebih banyak. Dan mempermudah seleksi yang diinginkan.

3. Sumber Rekrutmen Tenaga Kerja.

Yang dimaksud dengan sumber rekrutmen tenaga kerja adalah tempat asal dimana tenaga kerja berada. Sumber tenaga kerja dapat diperoleh dari dalam organisasi dan dari luar perusahaan itu sendiri. Ada beberapa saluran yang dapat dipakai untuk memperoleh calon tenaga kerja yang ada diluar organisasi yaitu meliputi:

- a. Advertensi/iklan.

Iklan disini adalah berisikan permintaan agar pembaca yang berkepentingan dengan isi advertensi tersebut mau mengajukan lamaranya.

b. Biro/agen tenaga kerja

Biro/agen tenaga kerja bisa dimiliki oleh pemerintah/ swasta.

Organisasi bisa menghubungi biro/agen tersebut.

c. Rekomendasi dari karyawan yang ada dalam organisasi

Para karyawan yang ada diberi informasi bahwa organisasi sedang memerlukan tenaga kerja untuk mengisi jabatan-jabatan tertentu.

Kepada mereka diminta untuk memberikan rekomendasi pada orang luar yang menurut karyawan tersebut cukup memenuhi syarat.

d. Sekolah-sekolah perguruan tinggi, dan kursus-kursus

e. Himpunan-himpunan profesi

f. Nepotisme

Mencari tenaga kerja dari kalangan keluarga sendiri. Umumnya cara ini dilakukan untuk memperkuat rasa loyalitas pada organisasi.

g. *Open house*

h. Mencari karyawan dari organisasi lain

i. *Walk-ins*

Yaitu Pencari pekerjaan yang datang kepada bagian personel diperusahaan.

Sedangkan sumber tenaga kerja dari dalam perusahaan (internal) perusahaan, yakni tenaga kerja yang ditarik (diterima) adalah berasal dari

perusahaan/lembaga itu sendiri. Dengan cara ini perusahaan mencari karyawan yang ada didalam lingkungan sendiri untuk ditempatkan pada posisi tertentu. Adapun Keuntungan merekrut dari dalam perusahaan adalah:

- a. Tidak terlalu mahal
- b. Sudah terbiasa dengan suasana perusahaan sendiri.
- c. Dapat memelihara loyalitas dan mendorong usaha yang lebih besar antara para karyawan dan perusahaan.

Sedangkan merekrut tenaga kerja dari dalam perusahaan/ organisasi ada kelemahannya, kelemahanya adalah sebagai berikut:

- a. Pembatasan terhadap bakat-bakat
- b. Mengurangi peluang
- c. Dapat meningkatkan perasaan puas diri

Sumber tenaga kerja yang ada di Koperasi Agro Niaga Jabung mencakup dua sumber yaitu internal dan eksternal. Sumber internal diambil jika tenaga kerja yang bersangkutan dianggap mempunyai kapasitas lebih dan pengalaman yang cukup. Sumber ini dilakukan umumnya untuk Pemindahan (*transfer*) dan promosi, pemindahan dan promosi dilakukan terhadap karyawan, yang menentukan adalah manager Koperasi Agro Niaga Jabung dan apabila tenaga kerja dianggap sudah jenuh dengan pekerjaan yang selama ini digelutinya, alternatif lainnya

demosi dan *transfer* dilakukan untuk mengatasi ketidak sesuaian karyawan baru pada posisinya misalnya: karyawan pada penjualan kurang bisa bekerja dengan baik sehingga disarankan pada penjualan swalayan dan tidak pada kasir swalayan.

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

4. Sistem Rekrutmen Tenaga Kerja

Dapat diketahui Sistem yang dipakai dalam rekrutmen di Koperasi Agro Niaga Jabung adalah sebagaimana yang dikatakan oleh Ibu Manaria Harahap (15-06-2009) menggunakan sistem *meryt*, yaitu penarikan tenaga kerja yang didasarkan kepada kemampuan, kecakapan, bakat, keterampilan, kesehatan dan Sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya, sistem ini digunakan untuk perekrutan calon tenaga kerja. Dan didalam menentukan kualitas ini harus dibuktikan dengan tes tulis maupun tes wawancara, ijazah yang dimiliki dan keterangan-keterangan lain yang diperlukan tersebut,

Sedangkan sistem *meryt* merupakan suatu sistem yang sering digunakan, karena sesuai dengan bidang yang ditentukan selain itu

sistem *meryt* juga merupakan sistem yang berbasis kompeten karena dalam perekrutannya berpedoman pada kemampuan, kecakapan, bakat, keterampilan, dan kesehatan didalam mendukung kinerja dalam perusahaan.

5. Seleksi Dan Prosedur Rekrutmen Tenaga Kerja

Proses seleksi adalah bertujuan untuk memilih calon tenaga kerja dari beberapa calon tenaga kerja yang akan ditawarkan pekerjaan atau jabatan yang harus diisi. Tujuan dari tahap ini, menurut Ruky (2003 : 155) adalah mencari calon yang dianggap paling tepat untuk mengisi sebuah jabatan (dan seyogianya mempunyai potensi untuk dikembangkan agar dapat bisa mengisi jabatan-jabatan lain yang mungkin lebih berat tanggung jawabnya). Dengan kata lain tujuan seleksi tidak hanya mencari orang yang “ baik ” atau qualified tetapi juga orang yang tepat bagi jabatan tersebut dalam tatanan (*setting*) dan lingkungan budaya perusahaan (organisasi). Adapun seleksi yang dilakukan oleh Koperasi Agro Niaga Jabung adalah:

- a. Seleksi administrasi
- b. Tes tertulis (tes intelegensi, tes mengenai koperasi)
- c. Psiko tes
- d. Wawancara
- e. Pengumuman hasil seleksi

Dari uraian diatas dapat dilihat seleksi yang digunakan di Koperasi Agro Niaga Jabung sangat profesional. karena dalam proses seleksi yang tidak profesional dapat mempengaruhi hasil karyawan yang akan direkrut karena pada dasarnya seleksi merupakan langkah awal yang harus dilakukan untuk memperoleh tenaga kerja yang *kualified* dan kompeten.

Adapun kualifikasi seleksi yang digunakan Koperasi Agro Niaga Jabung ada dua kriteria yaitu:

a. Sifat / karakter yang diperlukan yang meliputi:

1. Jujur
2. Loyal
3. Komunikatif
4. Energik
5. Luwes
6. Menarik
7. Supel

b. Persyaratan Fisik

1. Sehat rohani dan jasmani.
2. Penampilan Menarik
3. Mampu bekerja di luar ruangan
4. Tinggi minimal 155 cm

Prosedur seleksi diatas digunakan didalam merekrut tenaga kerja di Koperasi Agro Niaga Jabung menurut Manaria Harahap (15-06-2009) selaku manajer bahwa seleksi dilakukan secara tertulis, melalui Tanya jawab dengan tulisan sedangkan tidak tertulis melalui wawancara langsung sehingga dapat dilihat dari cara dia berbicara, bahasa yang digunakan dan performen yang dimiliki. Dari informasi wawancara tersebut diterima atau ditolak, selanjutnya koperasi akan menempatkan calon tenaga kerja yang dianggap telah berhasil dalam mengikuti proses seleksi dengan baik. Sebelum calon tenaga kerja menjadi tenaga kerja tetap terlebih dahulu tenaga kerja harus di *treining* selama tiga bulan baru kemudian bisa menjadi tenaga kerja.

Lebih lanjut menjelaskan bahwa dengan adanya program tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai sasaran. Prosedur seleksi dan orientasi yang ada dikoperasi ini sejalan dengan pendapat Justine (2006:89) sebagaimana yang telah dikemukakan sebelumnya dikajian teori, dijelaskan bahwa proses lanjut yang harus dilalui oleh setiap karyawan adalah proses orientasi dan sosialisasi. Karena kedua proses tersebut mempunyai arti penting, baik bagi indifidu dan organisasi. Bagi karyawan, proses ini merupakan penyesuaian diri, baik dalam aspek psikis dan jasmani, psikologis, peranan (berhubungan dengan pekerjaan yang harus dilakukanya).

Sedangkan manfaat bagi organisasi adalah melalui proses orientasi dan sosialisasi, organisasi mempunyai patokan awal tentang apakah karyawan tersebut relatif cukup tepat atau tidak untuk ditempatkan pada unit kerja tersebut.

6. Rekrutmen Dalam Perspektif Islam

Data hasil wawancara dan pengamatan langsung pada objek studi dapat dinyatakan bahwa di Koperasi Agro Niaga Unit Jabung lebih mengutamakan nilai-nilai moral (Sikap/ Attitude) dan kejujuran dari tenaga kerja tersebut. Dapat diketahui Sistem yang dipakai dalam rekrutmen di Koperasi Agro Niaga Jabung adalah sebagaimana yang dikatakan oleh Ibu Manaria Harahap (15-06-2009) menggunakan sistem *meryt*, yaitu penarikan tenaga kerja yang didasarkan kepada kemampuan, kecakapan, bakat, keterampilan, kesehatan dan Sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya, bahwasanya sistem merit mempunyai keunggulan supaya dalam pemilihan calon karyawan tidak bisa dipengaruhi unsur nepotisme dan ketidakadilan, atau cenderung terhadap golongan tertentu.

Selanjutnya dalam menggunakan perekrutan tenaga kerja menggunakan metode terbuka, metode terbuka ini sesuai dengan anjuran agama Islam. Dalam usaha mencari tenaga kerja, al-Quran memberikan penjelasan bahwa standar kepatutan seseorang untuk mendapat kerja adalah didasarkan kepada nilai-nilai moral (Sikap/ Attitude) dan kejujuran

yang dimiliki. disamping itu juga harus berdasarkan kecakapan tenaga kerja yang meliputi kesehatan moral dan fisik, akal pikiran (pengetahuan yang baik), pendidikan dan pelatihan dan kesempurnaan kerja. sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya. Hal ini sesuai dengan firman Allah surat Al-Qashas (26) sebagaimana yang telah diuraikan di dalam kajian teori.

Koperasi Agro Niaga Jabung juga sudah memenuhi beberapa kriteria-kriteria yang telah ditetapkan dalam ekonomi Islam antara lain:

1. Kecakapan Tenaga Kerja
2. Kesehatan Moral Dan Fisik

Bahwasanya di KAN Jabung calon tenaga kerja dituntut haruslah sehat baik jasmani maupun rohani, dikarenakan tenaga kerja yang sehat dan kuat lebih cakap dari pada tenaga kerja yang lemah dan sakit. Begitu juga dengan seorang tenaga kerja yang jujur dan bertanggung jawab akan bekerja lebih kuat dan tekun.

3. Akal Pikiran Yang Baik (Pengetahuan yang baik)

Akal pikiran yang sehat yaitu daya upaya seseorang didalam menilai dan mencetuskan segala sesuatu dengan cara sebijaksana mungkin.

Dan selanjutnya di KAN Jabung calon Tenaga kerja sebelum diterima untuk bekerja harus mempunyai keinginan dan kesungguhan untuk selalu meningkatkan pengetahuannya agar dapat mengikuti perkembangan yang terjadi dalam lingkungan kerjanya. Dengan ini

ditunjukkan oleh beberapa karyawan yang ada di Koperasi sebelum diterima bekerja, bagi karyawan disyaratkan untuk menguasai materi tentang Perkoperasian & Umum, Komunikasi Bisnis, Humas, bisa menggunakan Bahasa Inggris dengan baik. Hal ini sesuai dengan hadits sbb:

حدثن سعيدين بن قال قال حميد بن عبد الرحمن سمعت معاوية ختياً يقول سمعت النبي صلى الله عليه وسلم يقول من يرد الله به خيراً يفقهه في الدين وإنما أنا قاسم والله يعطى ولن تزال هذه الأمة قائمة على أمر الله لا يضرهم من خالفهم حتى يأتي أمر

Nabi bersabda: *“Barang siapa yang dikehendaki oleh Allah, maka Allah memberinya pemahaman dalam agama, saya hanyalah distributor dan Allah-lah yang memberi umatku ini senantiasa menegakkan urusan Allah, orang yang berbeda dan menyimpang itu tidak akan memberi bahaya pada mereka sampai datang utusan Allah (kiamat).”*

Sedangkan dalam al-Qur’an Allah berfirman:

يُؤْتِي الْحِكْمَةَ مَنْ يَشَاءُ ۚ وَمَنْ يُؤْتَ الْحِكْمَةَ فَقَدْ أُوتِيَ خَيْرًا كَثِيرًا ۗ وَمَا يَذَّكَّرُ إِلَّا أُولُو الْأَلْبَابِ ﴿٢٦٩﴾

Atinya: Allah menganugerahkan Al Hikmah (kefahaman yang dalam tentang Al Quran dan As Sunnah) kepada siapa yang dikehendaki-Nya. dan Barangsiapa yang dianugerahi hikmah, ia benar-benar telah berakallah yang dapat mengambil pelajaran (dari firman Allah). (al- Baqarah: 269)

4. Pendidikan Dan Latihan

Selanjutnya di koperasi dalam memilih calon karyawan berdasarkan pendidikan dan latihan karena karyawan yang

berpendidikan dan terlatih akan mampu bekerja lebih teliti dari pada karyawan yang tidak berpendidikan dan terlatih. Adapun kriteria yang diinginkan koperasi bahwa karyawan tersebut haruslah yang berpendidikan dan terlatih adalah dengan menyesuaikan tingkat pendidikan dan kemampuan semisalnya bagi lulusan SD bekerja sebagai cleaning servis, SLTP sebagai pengemudi dan SLTA sebagai penampang susu. Dan pada karir yang diutamakan adalah S1 dan bagi karyawan yang lulusan S1 diharuskan bisa mengoperasikan komputer, pernah mengikuti kursus/ training/ seminar, dan mempunyai pengalaman kerja.

Selain itu di Koperasi calon tenaga kerja juga harus terlatih dalam artian memiliki kemampuan. Kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap calon tenaga kerja, semisalnya adalah: kemampuan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan sebaik mungkin, kemampuan untuk menggunakan peralatan tertentu (komputer), guna untuk memperlancar pekerjaan. Untuk mengetahui calon karyawan mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaan yang akan ditetapkan, maka calon karyawan di KAN Jabung biasanya terlebih dahulu melakukan tahapan tes, seperti: Tes tertulis, tes wawancara tes psikologi, tes kesehatan dll

Hal ini sesuai dengan kriteria ke-Islaman yang melarang untuk membebani seseorang dengan apa yang tidak mampu

dikerjakan, dan Islam menganjurkan untuk memilih tenaga kerja yang berpendidikan dan kemampuan khusus yang dimiliki seorang tenaga kerja. Hal ini pernah disyaratkan oleh Rasulullah SAW dalam hadis yang diriwayatkan Imam Bukhori:

حدثنا محمد بن سنان حدثنا فليح بن سليمان حدثنا هلال بن علي عن عطاء بن يسار عن أبي هريرة رضي الله عنه قال قال رسول الله صلى الله عليه وسلم إذا ضيقت الأمانة فانتظر الساعة قل كيف إذا عتيا رسول الله قال إذا أسند الأمر إلى غير أهله فانتظر الساعة

Rasulullah bersabda: "Apabila amanat disia-siakan maka tunggulah saat kehancurannya." Abu Hurairah bertanya: "bagaimana menyia-nyiakan amanat wahai Rasulullah?" Rasulullah menjawab: "apabila suatu urusan diserahkan pada orang yang bukan ahlinya maka tunggulah saat kehancuran-nya."

5. Kesempurnaan Kerja

Sabda Rosulullah SAW yang menekankan pada aspek keindahan setiap benda sebagai berikut:

(مسلم رواه). الجمال يحب جميل الله ان

Artinya: "Sesungguhnya Allah itu indah dan dia menyukai keindahan".
(HR. Muslim)

Kriteria rekrutmen ini berhubungan dengan kriteria yang lain seperti pengetahuan dan pengalaman calon tenaga kerja. Sehingga di KAN

Jabung juga memenuhi kriteria kesempurnaan kerja yang diterapkan dalam ekonomi Islam.

Pada Koperasi Agro Niaga Jabung beberapa kriteria diatas juga berhubungan pada kegiatan rekrutmen, dengan demikian Koperasi Agro Niaga Jabung sudah memenuhi kriteria yang ditetapkan dalam ekonomi Islam.

Meskipun pada dasarnya koperasi tersebut bukanlah koperasi yang berbasis syariah, akan tetapi koperasi tersebut tidak jauh berbeda dengan koperasi-koperasi yang berbasis syariah lainnya. Hal ini dibuktikan dengan adanya kegiatan rekrutmen yang sangat selektif dan berdasarkan kepatutan dan kelayakan, kegiatan-kegiatan ke-Islaman semisalnya: Sholat jama'ah yang dilaksanakan para *staf* dan karyawan koperasi, khataman Al-Qur'an, adanya aturan bagi setiap karyawan wanita untuk berpakaian muslimah, dan para karyawan mempunyai tingkah laku atau batasan yang sesuai dengan kriteria-kriteria dalam ekonomi Islam. dan bukti dari kegiatan-kegiatan ke-Islaman tersebut merupakan nilai tambah bagi koperasi Agro Niaga Jabung yang kedepannya diharapkan akan membentuk suatu Koperasi Agro Niaga Jabung yang berbasis syariah.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan serta hasil yang telah diperoleh seperti yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Bahwa di Koperasi Agro Niaga Unit Jabung dalam proses perencanaan rekrutmen tenaga kerja lebih mengutamakan nilai-nilai moral (Sikap/ Attitude) dan kejujuran dari tenaga kerja tersebut, selanjutnya menggunakan sistem *meryt*, yaitu penarikan tenaga kerja yang didasarkan kepada kemampuan, kecakapan, bakat, keterampilan, kesehatan dan Sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya, bahwasanya sistem merit mempunyai keunggulan supaya dalam pemilihan calon karyawan tidak bisa dipengaruhi unsur nepotisme dan ketidakadilan, atau cenderung terhadap golongan tertentu.
2. Adapun dalam kriteria Islam menggunakan kriteria, yaitu: berupa kecakapan tenaga kerja yang meliputi kesehatan moral dan fisik, akal pikiran (pengetahuan yang baik) pendidikan dan pelatihan, dan kesempurnaan kerja. Pada Koperasi Agro Niaga Jabung beberapa kriteria diatas juga berhubungan pada kegiatan rekrutmen, dengan

demikian Koperasi Agro Niaga Jabung sudah memenuhi kriteria yang ditetapkan dalam nilai-nilai ke-Islaman.

B. Saran

1. Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa perencanaan rekrutmen di Koperasi Agro Niaga Unit Jabung sudah berdasarkan pada nilai-nilai ke Islaman, meskipun Koperasi Agro Niaga Unit Jabung merupakan koperasi yang bukan berbasis Syariah, sehingga harapan kedepanya disarankan supaya menjadikan suatu koperasi yang berbasis syariah karena koperasi tersebut tidak jauh berbeda dengan koperasi-koperasi yang berbasis syariah lainnya.
2. Agar koperasi dapat beroperasi dengan efektif maka perlu adanya manajemen yang baik terutama yang terkait dengan personalia atau tenaga kerja. Proses perekrutan merupakan tahap awal dalam manajemen personalia, sehingga kalau diabaikan akan berakibat kerusakan dalam manajemen dan kerugian bagi perusahaan itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Rieneka Cipta. Jakarta.
- Abu Sinn, Ahmad Ibrahim. 2006. *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Histories Dan Kontemporer*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Ambar T. Sulistiyani, Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Dessler, gery. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia* .PT. Prenhalinda. Jakarta.
- Hasibuan, SP, Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Handoko, Hani. T. 1987. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Penerbit Liberty. Yogyakarta.
- H. Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia : Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gadjah Mada Universitas Press. Yogyakarta.
- Mursi, Ahmad Hamid. 1997. *Sumber Daya Manusia Yang Produktif Pendekatan AL-Qur'an dan Sains*, Gema Insani Press. Yogyakarta.
- Marzuki. 2000. *metode riset*. Cetakan ketuju. BPFE. Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2002. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Paskakarya. Bandung.
- Rahman, Afzalur. 1995. *Doktrin Ekonomi Islam*. Jilid I PT. Dama Bhakti Wakaf. Yogyakarta.
- Sanapian, Faisol. 1990. *Penelitian Kualitatif Dasar-Dasar Aplikasi*. IKIP Malang.
- Siagian, P Sondang, MPA. 1995. *Administrasi Kepegawaian Teori Motivasi Dan Aplikasi*. PT. Rineke Cipta. Jakarta.

- S. Schuler. E. Jakson. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Sihotang. A. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Penerbit PT. Pradnya Paramitha. Jakarta.
- Saksono, Slamet. 1995. *Administrasi Kepegawaian*. Cetakan Ketiga. Kanisius Yogyakarta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-2. Yogyakarta.
- Nakertrans/ Gudang Regulasi/ UU/ No. 20 Tahun 2003/ *tentang ketenaga kerjaan* . www. Portal Com.
- Al-Haritsi, Jaribah Bin Ahmad. 2006. *Fikih Ekonomi Umar bin Al-Khathab*. Penerjemah: H. Asmuni Solihan Zamakhasari, cetakan 1. penerbit: Dar Al-Andalus Al-Khadra'- Jeddah, Saudi Arabia.
- Muhammad, Quthb Ibrahim. 2002. *Kebijakan Ekonomi Umar*. Cetakan Pertama. Penerbit: PUSTAKA AZZAM, Anggota IKAPI DKI Jakarta.
- Moleong, J. Lexy. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Cetakan 22. Penerbit: PT Remaja Rosdakarya Offset-Bandung.
- Manullang M. 2001. *Manajemn Sumber Daya Manusia*. Cetakan 1. Penerbit BPFE-Yogyakarta.
- Justine T. Sirait. 2006. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Cetakan 1. Penerbit PT Grasindo, Anggota IKAPI, Jakarta.
- Ruky, Achmad S. 2003. *Sumber Daya Manusia Berkualitas mengubah visi menjadi relitas pendekatan mikro praktis untuk memperoleh dan mengembangkan sumber daya manusia berkualitas dalam organisasi*. PT Gramedia Pustaka Utama Jakarta.