

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

## A. Latar Belakang Masalah

Pada era modernisasi saat ini, setiap perusahaan dalam bidang jasa maupun dagang untuk menjalankan kegiatan usaha, pada dasarnya juga mempunyai tujuan untuk mendapatkan keuntungan yang diperoleh semaksimal mungkin. Hal utama yang menentukan pencapaian keberhasilan selain dari penjualan adalah proses rekrutmen tenaga kerja, arena 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.

Kemahiran manusia sebagai makhluk social secara alamiah telah dibawanya sejak lahir, kemudian tumbuh dan berkembang mengikuti usianya. Kemahiran berinteraksi dengan sesamanya membuahkan hasil yang luar biasa, melebihi pemikiran peradaban pada jamannya. Paling tidak setiap individu memiliki motivasi dasar untuk memenuhi kesejahteraan dan kemakmuran bagi dirinya sendiri dan keluarganya. Pada dasarnya dalam melaksanakan kegiatan bersama dalam organisasi ( kerja ), setiap individu mendambakan peningkatan kesejahteraan dan kemakmuran.<sup>1</sup>

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam usaha pencapaian keberhasilan organisasi. Tantangan utama yang dihadapi oleh

---

<sup>1</sup>Eko Budiyanto, *Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia*, ( Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013 ), h. 2

organisasi pada masa sekarang ini dan masa yang akan datang adalah bagaimana mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas, inovasi dan mempunyai kreatifitas tinggi. Sumber daya manusia merupakan elemen organisasi yang sangat penting. Sumber daya manusia menjadi pilar penyangga utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam usaha mewujudkan tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan nasional. Oleh karena itu maka kualitas sumber daya manusia senantiasa harus selalu dikembangkan dan diarahkan supaya mencapai tujuan yang diharapkan. Pengelolaan sumber daya manusia yang tidak efektif dan efisien akan menghambat tujuan perusahaan.

Semua organisasi untuk mewujudkan keberhasilannya berusaha keras untuk meningkatkan kinerjanya. Untuk meningkatkan kinerja diperlukan suatu organisasi yang mempunyai budaya berprestasi. Hal tersebut hanya mungkin dilakukan oleh sumber daya manusia organisasi yang memiliki kompetensi yang sesuai. Komponen kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku serta pengalaman.<sup>2</sup>

Sumber daya manusia atau sering diistilahkan sebagai tenaga kerja atau karyawan pada perusahaan, merupakan motor penggerak dari keseluruhan kegiatan yang dilakukan. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa adanya tenaga kerja maka kegiatan perusahaan tidak akan dapat berjalan meskipun persediaan sumber daya alam banyak.

<sup>2</sup>Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*, ( Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014 ), h. 1

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Adapun pengertian rekrutmen yaitu proses untuk memperoleh tenaga kerja yang kompeten serta memiliki performance sesuai dengan bidangnya. Banyak ditemukan fakta bahwa pelamar yang lulus ujian lisan dan wawancara tidak oersis memahami kondisi lapangna yang sesungguhnya.<sup>3</sup>

Dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 ayat 2 bahwa yang dikatakan dengan tenaga kerja itu adalah “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.”

Karyawan adalah aset yang mempunyai andil yang cukup besar dalam perkembangan perusahaan, penanganan yang kurang baik oleh manajemen akan menghambat tujuan perusahaan, maka harus disadari bahwa karyawan bukan hanya membutuhkan materi saja akan tetapi juga membutuhkan penghargaan dan pengakuan yang layak, disamping itu sebagai tenaga kerja mereka mempunyai pikiran, martabat, keinginan serta harapan yang mereka rasakan. Salah satu aspek untuk mengakses usaha perusahaan dapat dilihat dari kebijakan pemimpin suatu perusahaan dalam hal bagaimana sistem rekrutmen yang diterapkan oleh perusahaan. Dan proses rekrutmen tersebut sangatlah kompleks, memakan waktu yang lama, biaya yang tidak sedikit, dan sangat terbuka untuk terjadinya kesalahan dalam menentukan orang yang tepat.

Didalam Al-qur’an Allah juga menjelaskan mengenai hak seseorang dalam surah an-Nisa’ ayat 58:

<sup>3</sup>Emron Edison, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, ( Bandung: Graha Ilmu, 2010 ), h.58

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴾

Artinya : “*Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat.*” (QS. An-nisa’:58)

Islam mendorong ummatnya untuk memilih calon pekerja berdasarkan pengetahuan, pengalaman dan skil yang dimilikinya. Amanah merupakan faktor penting untuk menentukan kepatutan dan kelayakan seorang calon pekerja. Seorang calon pegawai harus dipilih berdasarkan kepatutan dan kelayakan, persolan ini pernah diingatkan oleh Rasulullah SAW dalam sabdanya:” barang siapa mempekerjakan satu orang diantara 10 orang, dan ia tahu bahwa diantara mereka terdapat orang yang lebih utama ( patut dan layak), maka ia telah menghianati Allah, Rasul-Nya, dan kaum Muslimin secara umum.”<sup>4</sup>

Kemudian rekrutmen pada masa Rasulullah SAW adalah proses menemukan dan menarik pelamar-pelamar yang mampu dipekerjakan. Satu hal yang tidak boleh dilupakan adalah konsep adil yang harus dipertimbangkan dalam pengadaan sumber daya manusia. Adil dalam rekrutmen berarti memberi peluang yang sama bagi setiap orang dan memberikan perlakuan yang sama kepada setiap pelamar. Kekeluargaan, Kekerabatan dan pertemanan tentunya tidak berpengaruh dalam hal ini. Dalam suatu kesempatan, Nabi pernah memilih tenaga non muslim untuk suatu pekerjaan dan tidak mendahulukan yang muslim, semata karena

<sup>4</sup>Ahmad Ibrahim, *Manajemen Syariah*, ( Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008 ), h.

kualifikasi yang dibutuhkan. Jadi selama semuanya dilakukan dengan adil, transparan dan objektif, maka masalah kedekatan, pertemanan, kekerabatan tidak lagi ada artinya.<sup>5</sup>

Dalam perekrutan yang telah dilakukan dan perencanaan yang telah dibuat, maka dalam pengadaan aktivitas sumber daya manusia yang harus ada acuan pada kriteria: kejujuran, dapat dipercaya, cerdas, mampu berkomunikasi dengan baik, skill atau kemampuan dan beberapa kriteria lainnya.<sup>6</sup>

Khalifah Ali bin Abi Thalib RA pernah memerintahkan Asyitar al-Nukhai, Gubernur Mesir untuk mendapatkan pekerja-pekerja yang handal. Dalam perintahnya ia mengatakan, ” jika engkau ingin mengangkat karyawan, maka pilihlah secara selektif. Janganlah engkau mengangkat karena ada unsur kecintaan dan kemuliaan”. Kemudian dalam surah Al-Qashash: 26

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

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-Qashash:26)

Dengan demikian perencanaan sumber daya manusia merupakan pedoman yang dapat digunakan dalam proses rekrutmen pegawai. Boleh dikatakan bahwa perencanaan merupakan tahap kritis yang sangat berpengaruh dalam proses

<sup>5</sup>Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*, ( Jakarta: Bumi Aksara, 2011 ), h. 79-

<sup>6</sup>*Ibid*, h.84

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

rekrutmen.<sup>7</sup> Rekrutmen merupakan proses penemuan dan penarikan para pelamar yang tertarik dan memiliki kaulifikasi terhadap lowongan yang dibutuhkan.<sup>8</sup>

Prosedur rekrutmen pada dasarnya merupakan proses untuk memperoleh tenaga kerja yang kompeten serta memiliki performance sesuai dengan bidangnya. Banyak ditemukan fakta, bahwa pelamar yang lulus ujian lisan, tulisan dan wawancara tidak persis memahami kondisi lapangan yang sesungguhnya, oleh sebab itu seleksi dan penilaian berbasis kompetensi akan menghasilkan pendekatan kebenaran atas keahlian yang dibutuhkan.<sup>9</sup>

Pada instansi PT. Perkebunan Nusantara IV pada umumnya melakukan perekrutan karyawan yang berbeda dengan sistem perekrutan yang berlaku. Perekrutan karyawan di PTPN IV lebih bersifat internal, yaitu hanya memprioritaskan keluarga dari pegawai tetap PTPN IV dan mudah untuk bekerja sebagai karyawan maupun buruh di PTPN IV unit Sosa.

Tentunya hal ini bertentangan dengan UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 5 yang menyatakan “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.” Dan dipasal 6 juga dikatakan “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.”

---

<sup>7</sup>Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, *manajemen Sumber Daya Manusia*, ( Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009 ), h. 167

<sup>8</sup>*Ibid*, h. 168

<sup>9</sup>Emron Edison, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, ( Bandung: Alfabeta, 2010 ), h.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## **B. Batasan Masalah**

Agar penelitian ini tidak menyimpang dari topik yang dibahas, maka pembahasan dalam penelitian ini difokuskan pada tinjauan Ekonomi Syariah terhadap sistem rekrutmen karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Kecamatan Sosa Kabupaten Padang Lawas.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan sebelumnya maka penulis dapat merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana sistem rekrutmen karyawan yang dilakukan oleh PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Sosa ?
2. Bagaimana tinjauan ekonomi syariah mengenai sistem rekrutmen karyawan ?

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui sistem rekrutmen yang dilakukan oleh PT.Perkebunan Nusantara IV Kebun sosa.
- b. Untuk mengetahui tinjauan ekonomi syari'ah mengenai sistem rekrutmen karyawan.

### **2. Kegunaan Penelitian**

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi karyawan PT.Perkebunan Nusantara IV mengenai sistem rekrutmen karyawan.



- b. Sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana Ekonomi Syari'ah pada jurusan Ekonomi Syariah fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- c. Bagi penelitian lanjutan, sebagai referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama.

## **E. Metode Penelitian**

### **1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan ( field research ). Adapun Lokasi Penelitian ini dilakukan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV yang beralamat di jalan lintas Riau, Kecamatan Sosa, Kabupaten Padang Lawas. Adapun alasan penulis untuk meneliti di PT. Perkebunan Nusantara IV ini, Karena adanya kejanggalan dengan sistem perekrutan yang dilakukan oleh PT. Perkebunan Nusantara IV ini, sehingga penulis tertarik untuk meneliti pada PT. Perkebunan Nusantara IV tersebut.

### **2. Subjek dan Objek Penelitian**

#### **a. Subyek**

Subyek yang ditinjau pada penelitian ini adalah pimpinan dan karyawan yang bergabung dalam perekrutan karyawan.

#### **b. Objek**

Objek penelitian ini berdasarkan latar belakang yang diteliti adalah sistem rekrutmen karyawan PT. Perkebunan Nusanatara IV

### **3. Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah pimpinan dan seluruh staf yang bergabung dalam perekrutan karyawan baru di PT. Perkebunan Nusantara IV kebun Sosa yang berjumlah 8 orang staf.

#### **Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sampel adalah sebagian dari subyek dalam populasi yang diteliti, yang sudah tentu mampu secara representative dapat mewakili populasinya. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu 8 orang staf yang bergabung dalam perekrutan karyawan baru di PT.Perkebunan Nusantara IV Kecamatan Sosa Kabupaten Padang Lawas.

#### 4. Sumber data

Sumber data dalam penelitian ini meliputi dua kategori yaitu :

- a. Sumber data primer yaitu data-data yang penulis peroleh dari lokasi penelitian yaitu hasil wawancara dan observasi yang dilakukan dilokasi penelitian yaitu di PT.Perkebunan Nusantara IV Kebun Sosa.
- b. Sumber data sekunder yaitu data-data yang penulis peroleh dari buku-buku yang berkaitan dengan penelitian ini.

#### 5. Metode Pengumpulan Data

Adapun teknik dalam pengumpulan data yang penulis gunakan adalah sebagai berikut :

- a. Observasi (pengamatan) yaitu mengadakan pengamatan secara langsung dilapangan untuk mendapatkan gambaran nyata tentang penelitian.
- b. Wawancara yaitu mengajukan pertanyaan secara langsung kepada responden untuk mendapatkan informasi yang akurat dan diperlukan sesuai dengan permasalahan yang diteliti agar data jadi lebih lengkap.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Study pustaka yaitu dengan melihat dan menganalisis dari buku-buku dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian yang tujuannya untuk memperkaya teori.

## 6. Teknik Analisis Data

Setelah data terkumpul, akan dianalisis dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan berdasarkan teori dan fakta wawancara yang diterima oleh penulis.

## 7. Teknik Penulisan

Dalam pembahasan ini penulis melakukan akan menggunakan metode sebagai berikut :

- a. Deskriptif Analitik, yaitu dengan menggambarkan atau melukiskan keadaan subjek dan objek penelitian berdasarkan fakta-fakta yang ada, kemudian dianalisa seperti melakukan observasi secara langsung untuk mendapatkan informasi mengenai kajian penelitian.
- b. Deduktif, yaitu menggambarkan kaidah-kaidah yang bersifat umum dalam penelitian ini, kemudian dianalisis dan diambil kesimpulannya secara khusus seperti melakukan kajian pustaka untuk mendapatkan sumber-sumber umum mengenai penelitian.
- c. Induktif, yaitu menggambarkan kenyataan yang bersifat khusus dalam penelitian ini, dianalisa kemudian diambil kesimpulannya secara umum seperti melakukan wawancara langsung dengan sampel penelitian ini untuk mendapatkan hasil kesimpulan.

## F. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan uraian dalam tulisan ini, maka penulis menyusun sistematika penulisan sebagai berikut :

**BAB I** : Pendahuluan, terdiri dari : Latar Belakang Masalah, Batasan Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan dan Kegunaan Penelitian, Metode Penelitian, Sistematika Penulisan.

**BAB II** : Tinjauan umum tentang Lokasi Penelitian, yang terdiri dari : Sejarah Berdirinya PT.Perkebunan Nusantara IV Kabupaten Padang Lawas, Visi dan Misi PTPN IV, Struktur Organisasi PTPN IV.

**BAB III** : Tinjauan umum teoritis yang membahas tentang, pengertian PT, pengertian Rekrutmen, tujuan rekrutmen, Sumber-sumber Rekrutmen, Metode Rekrutmen, kendala-kendala dalam rekrutmen, pengertian karyawan dan tenaga kerja, jenis-jenis tenaga kerja, rekrutmen dalam islam.

**BAB IV** : Pada bab ini membahas tentang hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis di PT. Perkebunan Nusantara IV Kecamatan Sosa Kabupaten Padang Lawas.

**BAB V** : Kesimpulan dan Saran

## DAFTAR PUSTAKA

### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.