

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Masalah penarikan atau menempatkan karyawan tidak boleh diabaikan sebab dapat terjadi karyawan yang ditarik tidak sesuai dengan keinginan perusahaan. Artinya perusahaan yang bersangkutan tidak memperoleh karyawan yang tepat dalam arti kuantitas maupun kualitas. Bila ini terjadi perusahaan akan kurang efektif dan efisien, dan akan menyebabkan kerugian bahkan kegagalan.

Sebelum pelaksanaan pengadaan tenaga kerja dilakukan, perlu adanya perencanaan yang seksama. Perencanaan yang baik dan tepat akan memperkecil kemungkinan terjadinya penyimpangan-penyimpangan dalam proses penerimaan tenaga kerja, sebaliknya perencanaan kurang baik dapat menyebabkan kesalahan dalam penerimaan tenaga kerja, dimana tenaga kerja tidak sesuai dengan kebutuhan. Salah satu usaha penting dalam rangka mendapatkan tenaga kerja yang baik sesuai dengan kebutuhan adalah kebijaksanaan yang tepat dalam pengadaan tenaga kerja. Jadi penempatan orang-orang yang tepat dalam melakukan pekerjaan akan menghasilkan suatu kerja yang baik serta memudahkan dalam pengembangan. Akan tetapi tidak mudah bagi perusahaan untuk mengetahui pelamar-pelamar yang mempunyai bakat dan pengalaman kerja sesuai dengan yang dibutuhkan oleh pihak pemerintah atau swasta.¹

¹ Dessler Gary, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Plenhallindo, 1998), cet. ket- 6, hal. 30

Penempatan (*placement*) karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi yaitu menempatkan calon karyawan yang di terima pada jabatan-jabatan atau pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan tugas dan wewenang kepada orang tersebut. Dengan demikian calon karyawan itu dapat mengerjakan tugas-tugasnya pada jabatan tertentu. Dalam usaha pelaksanaan seleksi penerimaan dan penempatan karyawan harus didasarkan pada analisa jabatan (*job analysis*) perusahaan yang sudah dilakukan oleh manajemen personalia. Analisa jabatan menghasilkan deskripsi jabatan (*job description*) dan spesifikasi jabatan (*job spesification*). Deskripsi jabatan merupakan pernyataan faktual yang berkaitan dengan sebuah pekerjaan dalam arti tugas dan tanggung jawab, sedangkan spesifikasi jabatan merupakan pernyataan faktual yang berkaitan dengan kualitas minimum syarat-syarat yang harus dipenuhi individu untuk menjalankan pekerjaan.²

PT. Mega merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan dan pengolahan buah sawit. Masalah tenaga kerja merupakan suatu hal yang terpenting, karena dalam suatu proses kegiatan di dalam perusahaan merupakan faktor utama, oleh karena itu di samping amat penting juga sangat kompleks sifatnya. Ditinjau dari segi pengadaannya, penempatannya maupun pengembangannya. Tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang utama dalam menggerakkan kegiatan perusahaan untuk mencapai hasil yang memuaskan dalam menghasilkan apa yang diinginkan maka perusahaan harus menentukan syarat-syarat dan ketentuan-

² Handoko, T. Hani, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), cet. ket-4, hal. 65

ketentuan yang meliputi kuantitas dan kualitas karyawan.³ Faktor tenaga kerja disini adalah manusia sebagai unsur terpenting akan perlu mendapatkan perhatian yang utama dalam hal ini PT. Mega dikatakan demikian karena selain faktor tanah, modal, dan skill/keahlian, faktor manusia juga mempunyai peranan dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia sangat penting untuk diperhatikan baik sebagai perencana atau sebagai pelaksana pembangunan nasional. Sejalan dengan perkembangan PT. Mega dimana perusahaan ini bergerak di bidang proses perkebunan dan pengolahan buah sawit, maka PT. Mega harus dapat mempersiapkan dan merencanakan/mempertimbangkan para karyawannya yang sesuai dengan tingkat pendidikan/prestasi akademis, pengalaman, kesehatan fisik dan mental, status perkawinan, usiadansyarat-syarat jabatan yang dibutuhkan atau dikehendaki oleh suatu jabatan atau pekerjaan baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Pelaksanaan dari penerimaan karyawan untuk mengisi jabatan yang tersedia harus dilakukan dengan mempelajari semua unsur yang dapat penyesuaian klasifikasi karyawan terhadap jabatan yang akan ditempati.

Dalam pelaksanaan dan penempatan karyawan PT. Mega telah membuat rencana penerimaan dan penempatan terhadap karyawan baru yang akan bekerja pada PT. Mega di desa Sungai Limau. Kita dapat melihat

³ Notoatmojo, Soekijo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Renika Cipta, 2003), cet. ket-4, hal. 10

rencana penerimaan dan penempatan karyawan berdasarkan analisis jabatan pada PT. Mega di Sungai Limau.

Tabel.1
Penempatan Karyawan Berdasarkan Klasifikasi Jabatan pada PT. Mega di Sungai Limau Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu Rengat Tahun 2013

No	Klasifikasi Jabatan	Jumlah Karyawan Yang dibutuhkan	Standar Pendidikan yang ditempat	Jumlah Personil
1.	Manager	S1 Ekonomi 1 orang	- S1 Ekonomi	1
2.	Askep	S1 Pertanian 1 orang	- S1 Pertanian	1
3.	Asisten	S1 Teknik & 7 orang Pertanian	- S1 Pertanian - S1 Teknik - D3 Teknik	2 3 2
4.	Mandor	SMK 5 orang	- SMK - SLTA	3 2
5.	Staf Personalia	S1 Ekonomi 1 orang	- SLTA	1
6.	Staf Keuangan	S1 Akuntansi 1 orang	- SMK	1
7.	Bag. Proses	SMK 11 orang	- SMK - SLTA - SMK	3 7 1
8.	Bag. Bengkel / Mesin	STM 5 orang	- STM - SLTA	4 2
9.	Bag. Greeding	SLTA 10 orang	- SLTA - SLTP - MTS	2 6 2
10.	Security	SLTA 4 orang	- SLTP - SD	1 3
11.	Office Boy	SLTP 1 orang	- SD	1
Jumlah Personil				48

Sumber : PT. Mega

Dari tabel di atas menggambarkan bahwa PT. Mega lebih banyak menampung tenaga kerja dari Sekolah Menengah Umum (SMU) dan sederajat 26 orang, dari pendidikan SLTP 9 orang, bahkan ada yang dari pendidikan Sekolah Dasar (SD) sebanyak 4 orang. Dibandingkan menempatkan karyawan SI sebanyak 7 orang, seharusnya karyawan S1 pertanian dan SI teknik 9 orang yang dibutuhkan, tetapi masih ada karyawan yang pendidikan D3 untuk SI

teknik dan SI pertanian yaitu 2 orang. Sehingga dalam hal penempatan karyawan yang dilakukan pihak PT. Mega sudah ada beberapa karyawan yang sudah sesuai dengan yang dibutuhkan dan ditempatkan dengan kualifikasi yang dibutuhkan untuk suatu jabatan, dan sebaliknya lebih banyak yang tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikan untuk suatu jabatan. Misalnya seharusnya untuk jabatan staff personalia yang dibutuhkan SI ekonomi yang ditempatkan tidak sesuai dengan SI ekonomi melainkan dari SLTA yang seharusnya dari pendidikan SI ekonomi. Dan selanjutnya untuk jabatan Staff Akuntan/keuangan yang dibutuhkan dari pendidikan SI akuntansi yang tidak sesuai dengan yang ditempatkan hanya dari pendidikan SMK yang seharusnya ditempatkan SI akuntansi.

Tetapi demi kelancaran pelaksanaan tugas dan tanggung jawab serta pencapaian sasaran dari perusahaan, seharusnya pihak PT. Mega lebih banyak menarik karyawan dari pendidikan akademi atau universitas yang lebih profesional dan lebih terspesialisasi di bidangnya, bukan lebih banyak dari pendidikan SLTA atau SLTP bahkan ada yang dari pendidikan SD yang jelas kurang memiliki kemampuan dan keterampilan dalam menyelesaikan tugas-tugas di dalam perusahaan.

Dalam perspektif ekonomi Islam mengenai bekerja merupakan amalan yang dipandang sebagai bentuk ibadah kepada Allah. Memenuhi kebutuhan hidup keluarga, istri dan anak adalah sebuah kewajiban. Dengan merealisasikan kewajiban ini berarti telah beribadah kepada Allah. Dengan demikian bekerja yang diniatkan untuk melaksanakan perintah Allah, maka

bekerja tersebut dapat dikategorikan sebagai ibadah apabila dilakukan dengan konsisten. Artinya, pemimpin tidak melakukan pekerjaan yang bertentang dengan ketentuan yang dilarang Allah.⁴

Dalam Islam menempatkan seseorang sesuai dengan keahliannya merupakan salah satu karakteristik profesionalisme Islam. Rasulullah dan para Sahabat benar-benar mengimplementasikan nilai-nilai mulia ini dalam kepemimpinannya. Jadi dalam penempatan pegawai rasul juga telah memberikan contoh kepada kita, bahwa dalam menempatkan seseorang dalam suatu pekerjaan harus sesuai dengan kemampuan dan keahliannya agar semua yang diharapkan akan tercapai.⁵

Dari latar belakang permasalahan di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **"PENEMPATAN KARYAWAN PADA PT. MEGA DI DESA SUNGAI LIMAU KECAMATAN SEBERIDA KABUPATEN INDRAGIRI HULU DITINJAU MENURUT EKONOMI ISLAM"**.

B. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah maka perlu adanya pembatasan masalah yang diteliti. Dalam hal ini penulisnya meneliti **"Apakah penempatan karyawan pada PT. Mega di Desa Sungai Limau Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu sudah efektif sesuai dengan analisa jabatan dan seleksi, serta bagaimana pandangan Ekonomi Islam**

⁴ Mujahidin, Akhmad, *Ekonomi Islam II*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), cet. ket-1, hal. 30

⁵ Aziz Abdul, *Kapita Selekta Ekonomi Islam Kontemporer*, (Bandung: Alfabeta, 2010), cet. ket-1, hal. 60

terhadap penempatan karyawan pada PT. Mega di Desa Sungai Limau Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu”.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas penulis mengambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah penempatan karyawan pada PT. Mega di desa Sungai Limau Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu sudah efektif sesuai dengan analisa jabatan dan seleksi yang dilaksanakan perusahaan?
2. Bagaimana tinjauan Ekonomi Islam terhadap penempatan karyawan pada PT. Mega di desa Sungai Limau Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian
 - a. Untuk mengetahui apakah penempatan karyawan pada PT. Mega di desa Sungai Limau Kec. Seberida Kab. Indragiri Hulu sudah efektif sesuai dengan analisa jabatan dan seleksi.
 - b. Untuk mengetahui bagaimana tinjauan ekonomi islam terhadap penempatan karyawan pada PT. Mega di desa Sungai Limau Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu.
2. Manfaat Penelitian
 - a. Diharapkan hasil penelitian ini bermanfaat bagi perusahaan yang bersangkutan dalam mengembangkan perusahaan.

- b. Memberikan sumbangan pikiran dalam rangka pengembangan dan penerapan ilmu pengetahuan manajemen personalia terutama tentang penempatan tenaga kerja.
- c. Sebagai bahan pedoman atau referensi bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian dengan masalah yang sama.

E. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Mega di desa Sungai Limau Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu.

2. Subjek dan Objek penelitian

Sebagai subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berkerja/ditempatkan pada PT. Mega di desa Sungai Limau Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu. Dan sedangkan objek penelitian ini adalah Penempatan karyawan pada PT. Mega di Sungai Limau Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu di tinjau menurut Ekonomi Islam.

3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan objek yang akan menjadi penelitian. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja/ditempatkan pada PT. Mega di desa Sungai Limau Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu yang berjumlah 48 orang.

Dalam penentuan metode pengambilan sampel peneliti menggunakan metode sensus. Metode ini mensyaratkan semua anggota populasi sampel menjadi sampel penelitian.

4. Sumber Data

Sumber Data dalam penelitian ini penulis menggunakan sumber data sebagai berikut:

a. Data primer

Yaitu data yang diperoleh langsung dari tempat penelitian(lapangan) melalui observasi, wawancara dengan pimpinan dan karyawan PT. Mega di desa Sungai Limau Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu.

b. Data sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari beberapa buku yang berhubungan langsung dengan masalah yang diteliti.

5. Teknik pengumpulan data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

a. Observasi, yaitu data yang diperoleh dengan turun langsung kelapangan tempat penelitian yang akan diteliti.

b. Wawancara, yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan tanya jawab langsung dengan pimpinan dan karyawan PT. Mega.

c. Angket, pemberian pertanyaan tertulis tentang objek penelitian.

6. Analisis Data

Untuk menganalisa data dalam penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif kualitatif, yaitu kegiatan mengumpulkan data-data yang

diperoleh, lalu mengelompokkannya kedalam bagian-bagian yang sama dan selanjutnya dianalisa dengan berpedoman kepada landasan teori yang ada.

7. Metode Penulisa

Deduktif, yaitu mengumpulkan data-data yang bersifat umum kemudian dianalisa dan diambil kesimpulan secara khusus. Induktif yaitu menganalisa data yang bersifat penjelasan khusus diambil penjelasan secara umum.

F. Sistematika Penulisan

Secara garis besarnya penulisan ini disusun dengan 5 (lima) bab dan masing-masing bab diuraikan sebagai:

BAB I : PENDAHULUAN

Merupakan bab pendahuluan yang berisikan latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini dikemukakan tentang gambaran umum perusahaan yang terdiri dari, letak geografis dan demografi, sejarah singkat berdirinya perusahaan, struktur organisasi, aktivitas karyawan, dan program kerja perusahaan.

BAB III : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini diuraikan teori-teori yang ada hubungannya dengan penelitian ini sehingga dapat dikemukakan suatu hipotesis serta variabel-variabel yang akan diteliti.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas mengenai hasil penelitian tentang penempatan karyawan pada PT.Mega didesa Sungai Limau Kec. Seberida Kab. Indragiri Hulu.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Merupakan bab terakhir yang berisikan kesimpulan dari hasil penelitian dan selanjutnya saran-saran untuk kebaikan bagi perusahaan untuk kedepannya.