

**ANALISIS PELAKSANAAN REKRUTMEN KARYAWAN BERBASIS
NILAI-NILAI ISLAM
(Studi pada PT. Hadji Kalla Kota Palopo)**

**Muzayyanah Jabani¹
Indah Fitriani²**

Abstrak

Penelitian ini membahas Analisis Pelaksanaan Rekrutemen Karyawan Berbasis Nilai-nilai Islam pada PT. Hadji Kalla Kota Palopo, berangkat dari rumusan masalah 1) Bagaimana proses pelaksanaan rekrutmen karyawan pada PT.Hadji Kalla Kota Palopo 2) Apakah proses pelaksanaan rekrutmen yang diterapkan di PT. Hadji Kalla Kota Palopo sudah sesuai dengan nilai-nilai Islam. Tujuan penelitian ini adalah : 1) untuk mengetahui bagaimana proses pelaksanaan rekrutmen karyawan pada PT.Hadji Kalla Kota Palopo 2) untuk mengetahui proses pelaksanaan rekrutmen yang diterapkan di PT. Hadji Kalla Kota Palopo apakah sudah sesuai dengan nilai-nilai 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 perusahaan PT. Hadji Kalla dilakukan secara sederhana namun cukup lengkap dan selektif. Proses tersebut meliputi Kebutuhan tenaga kerja, Seleksi dan prosedur karyawan. Dalam perencanaan proses rekrutmen karyawan di Hadji Kalla sudah berdasarkan dengan nilai-nilai ke Islamian yaitu berupa kecakapan tenaga kerja yang meliputi kesehatan moral dan fisik, akal pikiran (pengetahuan yang baik) pendidikan dan pelatihan, dan kesempurnaan kerja.

Kata Kunci : *Rekrutmen, Karyawan, Nilai-nilai Islam*

Pendahuluan

Perkembangan dunia bisnis semakin hari semakin cepat. Teknologi informasi telah memunculkan berbagai bentuk persaingan yang harus bisa dimenangkan oleh setiap perusahaan yang bercita-cita menjadi pionir atau minimal tetap eksis ditengah persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Salah satu kunci utama untuk memenangkan kompetisi didunia bisnis adalah adanya sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Selama ini manajemen sumber daya manusia lebih

diarahkan kepada bagaimana membentuk SDM menjadi aset perusahaan yang bisa dioptimalkan untuk memberikan keuntungan kepada perusahaan secara maksimal. Sebuah perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan, oleh karena kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia dalam istilah lain sering disebut “*personal management*”; “*personal administration*”; “*human resources administration*”.¹ Edwin B. Flippo, menyatakan pengelolaan sumber daya manusia merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan atau sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat.²

Kegiatan rekrutmen dan seleksi karyawan merupakan salah satu pilar dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di perusahaan, yang bertujuan mencari dan mendapatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten dibidangnya. Disamping memiliki kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, SDM tersebut juga diharapkan memiliki budaya atau kultur yang selaras dengan visi dan misi perusahaan, yang dalam dunia MSDM dikenal dengan “*job fit and culture fit*”. *Job fit* bermakna bahwa kompetensi yang dimiliki calon karyawan sesuai dengan spesifikasi pekerjaan yang dibutuhkan oleh perusahaan. *Culture fit* bermakna bahwa karakter yang dimiliki pelamar sesuai dengan budaya perusahaan tersebut. Dengan memiliki SDM yang *fit in* (sesuai/cocok), baik dalam pekerjaan maupun kultur perusahaan, SDM tersebut diharapkan akan menjadi aset yang mampu mendukung pencapaian target bisnis yang telah ditetapkan.³ Karyawan adalah seseorang pekerja tetap yang bekerja dibawah perintah orang lain dan menerima balas jasa yang besarnya ditentukan. Dengan adanya balas jasa yang ditentukan tentunya kualitas karyawan harus bagus. Untuk memperoleh karyawan yang bagus maka dalam proses rekrutmen harus selektif agar mendapatkan karyawan dengan kualitas tinggi.⁴ Kualitas sumber daya manusia suatu organisasi tergantung pada kualitas calon-calon karyawan atau pelamar. Upaya untuk menentukan calon karyawan itu diawali dari rekrutmen.

¹ Umi Sukanti, *Manajemen Personal/ Sumber Daya Manusia*. Jakarta: P2LPTK Dikti Depdikbud, 1989.

² Edwin B. Flippo, *The Personal management*. Mc Graw Hill Book Company. 1984

³ Abu Fahmi, dkk, *Hrd Syariah Teori dan Implementasi*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2014 h. 157

⁴ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2009 h.28

Rekrutmen adalah suatu proses untuk menentukan dan menarik pelamar-pelamar yang berkemampuan untuk bekerja dalam organisasi.⁵

Selanjutnya dalam konteks rekrutmen dan seleksi syariah, kita dapat merujuk kepada firman Allah ta'ala dalam surah Q.s Al-Qashash/ 28 : 26.

Terjemahnya :

*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".(Al-Qashash ayat 26)*⁶

Ayat tersebut memberikan pemahaman bahwa Islam mendorong umatnya untuk memilih pekerja atau calon karyawan berdasarkan dua dimensi kompetensi, yaitu lahiriah dan batiniah. Kompetensi lahiriah didefinisikan sebagai kekuatan yang pengertiannya dapat dibedakan atau tergantung dari jenis pekerjaan, kewajiban atau tanggung jawab yang dipikul seorang pekerja. Sedangkan kompetensi batiniah dapat didefinisikan sebagai sifat atau karakter dapat dipercaya atau jujur dan amanah, yang juga merupakan salah satu sifat utama Nabi Muhammad saw, yaitu *siddiq*.⁷Jadi, pada prinsipnya proses rekrutmen dan seleksi berbasis syariah bertujuan mencari sosok karyawan yang dalam dirinya berpadu unsur amanah dan profesionalisme (*trustworthiness and professionalism*). Sehingga pada akhirnya akan terpenuhi unsur kesesuaian budaya perusahaan dan kesesuaian kompetensi dan talenta yang dibutuhkan (*Culture fit and job fit*). *Culture fit* dalam konteks amanah jika dikembangkan lebih lanjut dapat berupa kompetensi-kompetensi seperti kejujuran, tanggung jawab, visioner, disiplin, adil, bisa bekerja sama dan peduli yang merupakan pencerminan dari sifat atau asma Allah.⁸

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

⁵Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta:Graha Ilmu , 2008 h.99

⁶ Kementrian Agama RI, *Al-quran dan terjemahannya*, (Jakarta: Lentera Optima Pustaka, 2012) h.613

⁷ Abu Fahmi,dkk,*Hrd Syariah Teori dan Implementasi*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2014 h. 159

⁸ Ari Ginanjar, *Spiritual Company*, Jakarta: Arga Publishing, 2000.

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.⁹ Melihat hal ini, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang pelaksanaan rekrutmen karyawan. Hal inilah yang melatarbelakangi peneliti untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan rekrutmen karyawan pada PT.HADJI KALLA Kota Palopo untuk dijadikan penelitian dengan judul “**ANALISIS PELAKSANAAN REKRUTMEN KARYAWAN BERBASIS NILAI-NILAI ISLAM (Studi pada PT. HADJI KALLA Kota Palopo)**”.

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

1. Bagaimana proses pelaksanaan rekrutmen karyawan pada PT.Hadji Kalla Kota Palopo
2. Apakah proses pelaksanaan rekrutmen yang diterapkan di PT. Hadji Kalla Kota Palopo sudah sesuai dengan nilai-nilai Islam

Dalam penelitian ini, untuk menghindari kekeliruan dan kesalahpahaman dalam judul ini maka peneliti memberikan defenisi yang dimaksudkan dengan “Analisis pelaksanaan rekrutmen karyawan berbasis nilai-nilai Islam”. Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi sebagai langkah awal untuk mendapatkan calon karyawan yang setepat-tepatnya untuk menduduki suatu pekerjaan. Rekrutmen dalam Islam merupakan segala sesuatu yang harus yang harus dilakukan secara rapi , benar dan teratur. Agar dalam memilih atau menyeleksi karyawan yang akan diterima dilakukan dengan sebaik mungkin sehingga tidak terjadi salah rekrut dan penempatan kerjanya.

Tinjauan Teoritis

A. Pengertian rekrutmen

Untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan tujuan perusahaan, salah satunya adalah dengan melakukan proses rekrutmen. Langkah selanjutnya yang harus dilakukan oleh perusahaan atau organisasi setelah melakukan perencanaan kebutuhan tenaga kerja dengan melihat atau melakukan langkah-langkah analisis, deskriptif, dan spesifikasi jabatan adalah mencari calon tenaga kerja yang dapat mengisi jabatan yang diinginkan yang disebutkan dengan istilah rekrutmen.

⁹ A Sihotang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:Cetakan Pertama.Penerbit PT. Pradnya Paramitha.2007 hlm.89

Menurut Randall S. Schular dan Susan E. Jackson , “rekrutmen antara lain meliputi upaya pencarian sejumlah calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah tertentu sehingga dari mereka perusahaan dapat menyeleksi orang-orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada.”¹⁰ Sebagai akibatnya rekrutmen tidak hanya menarik simpati atau minat seseorang untuk bekerja pada perusahaan tersebut, melainkan juga memperbesar kemungkinan untuk mempertahankan mereka setelah bekerja. Jadi intinya rekrutmen merupakan usaha yang dilakukan untuk memperoleh sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam mengisi jabatan-jabatan tertentu yang masih kosong. Selain itu rekrutmen merupakan usaha-usaha mengatur komposisi sumber daya manusia secara seimbang sesuai dengan tuntutan melalui penyeleksian yang dilakukan.¹¹

Berdasarkan pendapat diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa penarikan atau rekrutmen karyawan adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan secara terencana, guna memperoleh calon-calon pegawai yang memenuhi syarat-syarat yang dituntut oleh suatu jabatan tertentu, yang dibutuhkan oleh suatu organisasi.¹² Kegiatan rekrutmen sebagai suatu proses dan selalu diikuti dengan seleksi untuk menemukan kesesuaian kebutuhan dengan kemampuan pribadi Sumber Daya Manusia. Proses rekrutmen ini merupakan proses awal dalam manajemen personalia.

B. Tujuan Rekrutmen

Tujuan rekrutmen adalah untuk mengisi jabatan yang lowong yang perlu diisi untuk mempertahankan atau meningkatkan efektifitas kerja¹³. Program rekrutmen yang baik perlu melayani banyak tujuan. Tujuan rekrutmen yang sering disebutkan adalah memikat sekumpulan besar pelamar kerja, namun kumpulankumpulan pelamar tersebut demikian besarnya sehingga sangat mahal biaya untuk pemrosesan.

C. 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.

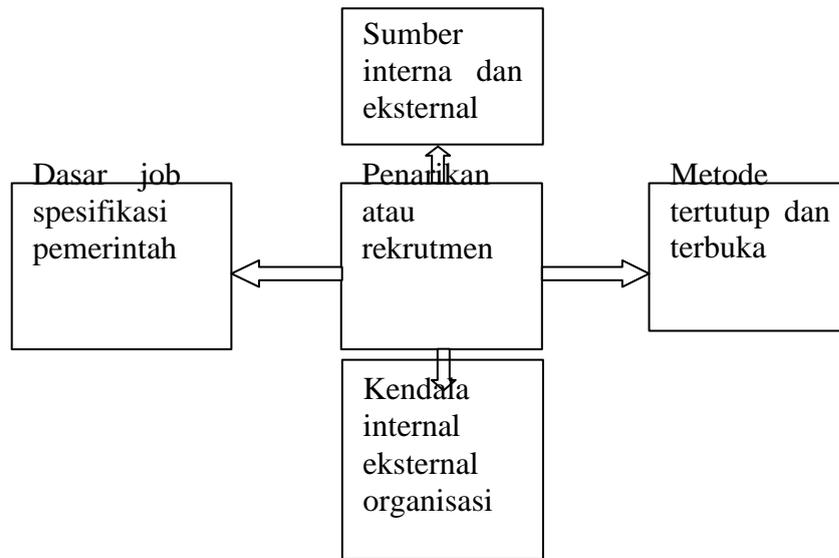
¹⁰Randall S. Schular dan Susan E. Jackson, *Management Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke-21 jilid* , edisi 6, Jakarta: Penerbit Erlangga, 1997, h.227.

¹¹Nanang Nuryanta, *Pengelolaan Sumber Daya Manusia (Tinjauan Aspek Rekrutmen dan Seleksi)*, nomor 1 volume I, Jurnal Pendidikan Islam El-Tarbawi.2008

¹² *Ibid*, h. 57.

¹³ P Sondang P, Siagian MPA. *Administrasi Kepegawaian Teori Motivasi Dan Aplikasi*. Jakarta : PT. Rineke Cipta, 1992 , h. 102

Hasibuan, 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 :

1. Dasar Rekrutmen Tenaga Kerja (karyawan)

a. *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 karyawan¹⁴ antara lain: Tingkat pendidikan, Keadaan fisik, Status Pengetahuan dan kecakapan, pernikahan, Jenis kelamin, Batas usia, karakter

b. 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

¹⁴ Slamet Saksono. 1995. *Administrasi Kepegawaian*. Cetakan Ketiga. Kanisius Yogyakarta: 1995 h. 55

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.

2. Sumber Tenaga Kerja

Didalam bukunya Sihotang, 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.¹⁵ 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.

D. Proses Rekrutmen

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

1. Melakukan perencanaan dan pelamaran pekerjaan untuk menentukan tugas-tugas dari posisi untuk diisi.
2. Membangun suatu pangkalan calon yang jabatan-jabatan dengan perekrutan internal maupun eksternal.
3. Meminta karyawan untuk mengisi formulir lamaran dan kemungkinan adanya wawancara penyaringan.
4. Memanfaatkan berbagai teknik seleksi misalkan tes penyelidikan latar belakang dan pengujian fisik untuk identitas calon yang antusias dan bersemangat untuk mengisi jabatan tersebut.

¹⁵ A Sihotang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Penerbit PT. Pradnya Paramitha. Jakarta:2007, h. 101

5. Mengirim pada penyelia yang bertanggung jawab untuk jabatan tersebut satu atau lebih calon yang bersemangat.
6. Meminta para calon untuk mengikuti satu atau lebih wawancara dan pihak relevan lainnya dengan tujuan untuk akhirnya menetapkan calon yang mana jabatan tersebut diserahkan.

E. Sistem Rekrutmen

Ada tiga sistem rekrutmen tenaga kerja (pegawai) yaitu *System patronage* (kawan), *system meryt* (kecakapan) dan *system carier* (meningkat).¹⁶

1. *System patronage* (kawan) yaitu sistem penarikan karyawan yang didasarkan adanya hubungan subyektif yaitu: hubungan yang diperhitungkan antara subyek-subyeknya. Dalam sistem ini, pada dasarnya terdapat beberapa hubungan subyektif antara lain sebagai berikut:
 - a. *Spoils system* (hubungan yang bersifat politik) adalah pengangkatan atau penunjukan karyawan yang berdasarkan selera pribadi atau berdasarkan kepentingan suatu golongan.
 - b. *Nepotisme system* (hubungan yang non politik) adalah sistem ini dalam praktik pengangkatan pegawai didasarkan keluarga, kawan yang akrab atau teman yang baik.
 - c. *System meryt* (kecakapan) yaitu penarikan karyawan yang didasarkan pada kecakapan, bakat, pengalaman, kesehatan sesuai dengan kriteria yang telah dibuat sebelumnya.
 - d. *System carier* (meningkat) yaitu memberikan kesempatan pada pegawai atau karyawan untuk mengembangkan bakat serta kecakapan selama dia mampu bekerja dengan harapan dapat naik jabatan sampai pada batas kemampuannya.

F. Metode Penarikan Tenaga Kerja

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

1. Metode tertutup

¹⁶ Slamet Saksono, *Administrasi Kepegawaian*, Yogyakarta: Kanisius, 1995, h.30.

Metode tertutup adalah ketika penarikan hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja. Akibatnya lamaran yang masuk relatif sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang baik sulit.

2. Metode terbuka

Metode terbuka adalah ketika penarikan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media masa cetak maupun elektronik, agar tersebar luas ke masyarakat. Dengan metode terbuka diharapkan lamaran banyak masuk sehingga kesempatan mendapatkan karyawan yang *qualified* lebih besar.¹⁷

G. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Rekrutmen

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhinya adalah:

1. Pasar tenaga kerja
2. Bonafiditas perusahaan
3. Lokasi perusahaan
4. Upah dan gaji
5. Jaminan sosial / kesejahteraan
6. Sifat/ beban pekerjaan
7. Posisi jabatan yang lowong
8. Jam kerja
9. Politik promosi

H. Analisis Jabatan Kerja

Menurut Manulang, 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 spesification dari karyawan yang dibutuhkan untuk memangku jabatan itu.¹⁸

Tujuan utama analisa jabatan ini adalah untuk menentukan derajat keterampilan pengetahuan dan kemampuan yang dituntut suatu jabatan dalam rangka penerimaan jabatan. Sedangkan menurut Hasibuan, analisis jabatan adalah menganalisis dan mendesain pekerjaan apa saja yang harus dikerjakan itu harus dikerjakan. Menurutnyanya 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

¹⁷ Marihot Tua Effendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grasindo, Jakarta: 2002. h. 109.

¹⁸ M Manullang. *Manajemn Sumber Daya Manusia*. Cetakan 1. Penerbit BPFE-Yogyakarta.: 2001, h.

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-Quran menolak dengan tegas sikap pesimis tentang nasib manusia yang tidak baik. Bahkan Al-Quran telah menunjukkan potensi-potensi yang tidak terbatas didunia ini untuk dikelola. Allah menjelaskan dalam Al-Quran Q.s Al-Jaatsiyah/ 45 : 13

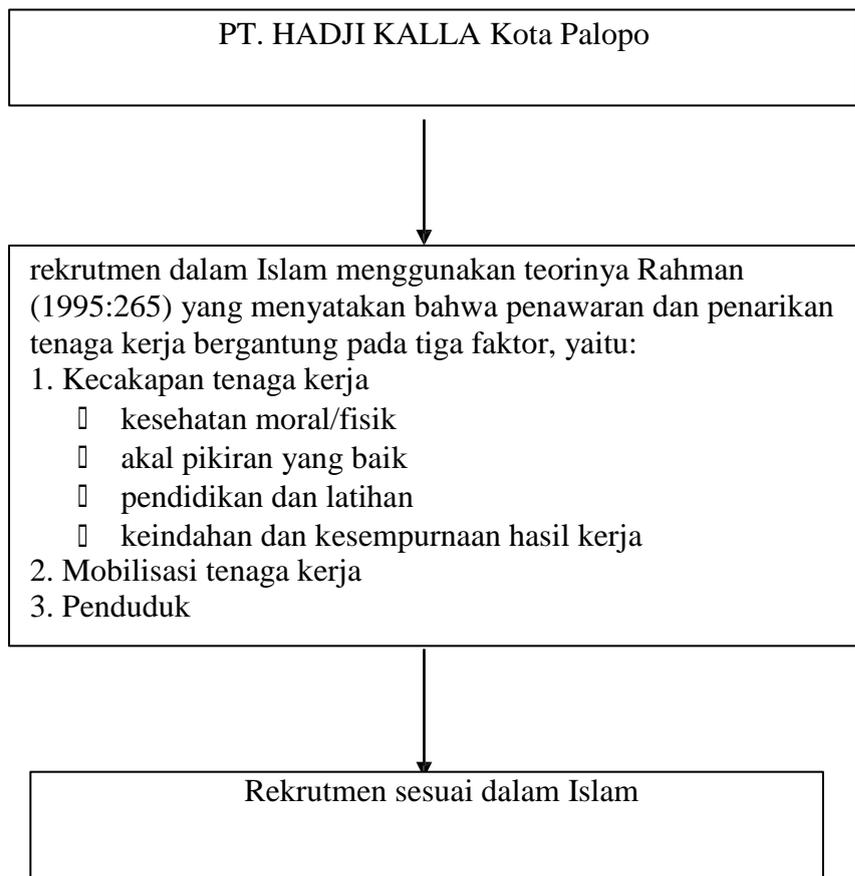
Terjemahnya :

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/ 45 : 13)²⁶

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.

²⁶ Kementrian Agama RI, *Al-quran dan terjemahannya*, (Jakarta: Lentera Optima Pustaka, 2012) h.816

K. Kerangka Pikir



Penelitian ini dilakukan di PT.HADJI KALLA Kota Palopo, dalam penelitian ini rekrutmen dalam Islam menggunakan teori Rahman yang menyatakan bahwa penawaran dan penarikan tenaga kerja bergantung pada tiga faktor, yaitu: Kecakapan tenaga kerja yang meliputi kesehatan moral fisik, akal pikiran yang baik, pendidikan dan latihan, keindahan dan kesempurnaan hasil kerja. Mobilisasi tenaga kerja dan Penduduk. Sesuai dengan teori yang digunakan apakah sudah sesuai dengan Islam.

Metode Penelitian

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya maka jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif sering disebut naturalistik karena penelitiannya dilakukan dalam kondisi yang alamiah (natural setting)²⁷ Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif yang merupakan proses penelitiannya berupa kata-kata tertulis atau lisan tidak berupa angka.²⁸ Deskriptif berasal dari kata “ to describe” yang

²⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Bandung:Alfabeta 2011 h.7

²⁸ Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rieneka Cipta1998 h.80

berarti menggambarkan, bertujuan untuk menggambarkan sesuatu. Didalam penelitian ini peneliti akan menggambarkan sistem rekrutmen yang ada di PT. Hadji Kalla dan menganalisisnya apakah sudah sesuai dengan nilai-nilai Islam.²⁹ Dalam penelitian ini digunakan pendekatan studi kasus yaitu penelitian yang penelaahannya kepada suatu kasus yang dilakukan secara intensif, mendalam, mendetail dan komprehensif.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Hadji Kalla Palopo, yang berlokasi di jalan Andi Djemma No.136 Kota Palopo. Penelitian dilakukan selama tiga minggu yaitu mulai 05 sampai dengan 22 Mei 2016.

C. Sumber Data

Sumber data menurut Arikunto, menyatakan bahwa sumber data dalam penelitian adalah subyek darimana datanya dapat diperoleh dalam penelitian ini,³⁰ peneliti menggali data dari dua sumber yaitu sumber primer dan sumber sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti untuk menjawab risetnya secara khusus.³¹ Dalam hal ini data yang dimaksudkan adalah data yang diperoleh peneliti dari hasil wawancara dan observasi dengan pihak pimpinan serta pihak dibidang HRD yang bersangkutan.

2. Data Sekunder

3. Data sekunder adalah data yang bukan diusahakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti,³² diperoleh dari dokumen-dokumen dan laporan yang berhubungan dengan proses rekrutmen.

D. Teknik Pengumpulan Data

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

1. Observasi

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek / sasaran yang berhubungan dengan masalah yang diteliti untuk mengetahui secara langsung bagaimana keadaan di PT. HADJI KALLA.

²⁹ Istijanto, *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2006 h.20

³⁰ Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, op.cit., 2002 h.27.

³¹ Istijanto, *Riset Sumber daya Manusia*, op. Cit.,h. 32.

³² Marzuki. 2000. *metode riset*. Cetakan ketujuh. BPF. Yogyakarta. h.56

2. Interview / wawancara

Teknik ini merupakan salah satu pengamatan atau pengumpulan data secara tidak langsung. Pengumpulan data dengan wawancara yaitu untuk mengumpulkan informasi dengan mengajukan sejumlah pertanyaan dengan secara lisan untuk dijawab secara lisan pula.³³ Adapun pihak-pihak yang terlibat langsung adalah staf SDM, karyawan PT. Hadji Kalla, dan orang-orang yang berwenang dalam menentukan kebijakan perekrutan karyawan.

3. Dokumen

Teknik ini digunakan untuk mengumpulkan semua data yang sifatnya dokumen, baik itu catatan, transkrip agenda dan lainnya.³⁴ Teknik ini juga digunakan untuk mencatat tiap proses, metode dan hal-hal yang berkaitan dengan rekrutmen di PT. Hadji Kalla dan data-data yang lainnya yang dapat menyempurnakan penelitian ini.

E. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis data deskriptif kualitatif yang penelitian ini bertujuan untuk menilai sejauh mana variabel yang diteliti telah sesuai dengan tolak ukur yang sudah ditentukan.³⁵ Analisis data kualitatif adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja menggunakan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang akan dikelola, mensistensikannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, memutuskan apa yang dapat diceritakan pada orang lain. Peneliti akan menganalisis data tentang rekrutmen yang ada di PT. Hadji Kalla, menganalisis rekrutmen karyawan dalam perspektif Islam. Apakah rekrutmen yang ada di PT. Hadji Kalla sudah sesuai dengan nilai-nilai Islam.

³³ Suwarsono, Sonny, *Metode Riset Sumber Daya Manusia*, Jember: Graham ilmu 2004 h.71

³⁴ Arikunto, Suharsini, *manajemen penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta, 1990 h.321

³⁵ *Ibid* .Arikunto hal 350

Hasil Penelitian

A. Proses Rekrutmen karyawan

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:

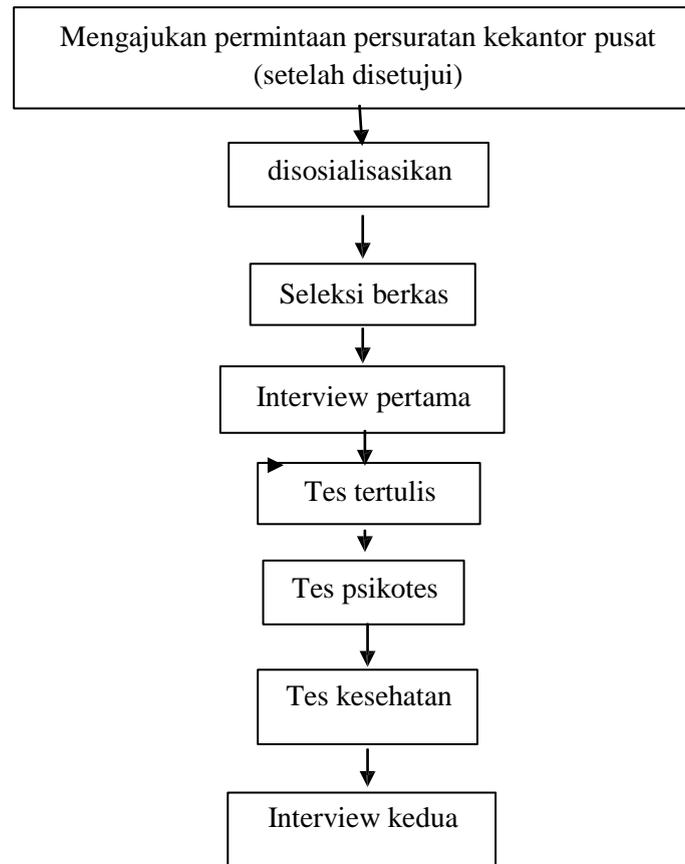
1. Menetapkan jabatan-jabatan apa yang memerlukan adanya tenaga kerja, maksudnya adalah pekerjaan ini selalu harus berkaitan dengan pekerjaan yang sebelumnya telah dilakukan, yaitu perencanaan SDM/tenaga kerja.
2. Tahap selanjutnya mengambil data tentang masing-masing jabatan yang memerlukan tenaga kerja.
3. Mencari data tentang sumber tenaga kerja intern, apakah ada karyawan yang bisa ditransfer 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. 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, rohani dan keterampilan. Tahap ini adalah mencari tenaga kerja dari luar organisasi. Dengan ini PT. Hadji Kalla mulai mengadakan perekrutan karyawan.

Proses rekrutmen disini terbagi menjadi 3 divisi yaitu divisi administrasi, bengkel dan sales. Proses rekrutmennya semua sama dan yang membedakan cuma di divisi bengkel dan sales.³⁶

1. Divisi administrasi
2. Divisi bengkel
3. Divisi sales

³⁶ Sapril, wawancara, pada tanggal 12 Mei 2016

Proses rekrutmen tenaga kerja



Gambar 4. 2

Sumber : Dari PT. Hadji Kalla yang diolah oleh peneliti

B. Metode Rekrutmen karyawan

Metode rekrutmen akan berpengaruh besar terhadap lamaran yang masuk dalam 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, *walk-ins dan write-ins*, perusahaan pencari karyawan, lembaga pendidikan dan lain-lain sebagainya. Perusahaan juga dapat memilih lebih atau satu metode, tergantung situasi dan kondisi yang terjadi. Adapun dari metode tersebut yang diterapkan oleh PT. Hadji Kalla adalah metode terbuka. Metode ini diterapkan dengan alasan supaya lebih luas untuk merekrut para pelamar. Dengan demikian maka peluang untuk mendapatkan karyawan semakin mudah dan berkualitas lebih luas. Metode ini meliputi : Iklan, Koran, Pamphlet

C. Sumber Rekrutmen Karyawan

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

1. Advertensi/iklan
2. Rekomendasi dari karyawan yang ada dalam organisasi
3. Nepotisme

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

4. *Open house*
5. Mencari karyawan dari organisasi lain

D. Sistem rekrutmen karyawan

Dapat diketahui sistem yang dipakai dalam rekrutmen di PT. Hadji Kalla adalah sebagaimana yang dikatakan oleh pak sampil menggunakan dua sistem yaitu *System meryt* (kecakapan) dan *System carier* (meningkat).³⁷ *System meryt* (kecakapan) yaitu penarikan karyawan yang didasarkan pada kecakapan, bakat, pengalaman, kesehatan sesuai dengan kriteria yang telah dibuat sebelumnya. Sistem ini gunakan untuk perekrutan calon karyawan. Dan didalam menentukan kualitas ini harus dibuktikan dengan tes tertulis , psikotes maupun interview dan yang paling penting dikeahlian. Sistem ini merupakan suatu sistem yang sering digunakan, karna sesuai dengan bidang yang ditentukan selain itu sistem ini juga merupakan sistem yang berbasis kompeten karena dalam perekrutannya berpedoman pada kemampuan, kecakapan, bakat, keterampilan dan kesahatan didalam mendukung kinerja dalam perusahaan.

Sedangkan *System carier* (meningkat) yaitu memberikan kesempatan pada pegawai atau karyawan untuk mengembangkan bakat serta kecakapan selama dia mampu bekerja dengan harapan dapat naik jabatan sampai pada batas kemampuannya. Sistem ini digunakan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan yang ingin mengembangkan bakat serta kecapannya selama dia mampu bekerja dengan harapan dapat naik jabatan sampai batas kemampuannya. Semua tergantung dari keahlian atau bakat yang dimiliki , jika memang sudah mencapai batas kemampuannya.

³⁷ Sampil, wawancara, pada tanggal 12 mei 2016

E. Seleksi dan prosedur rekrutmen karyawan

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 adalah mencari calon yang dianggap paling tepat untuk mengisi sebuah jabatan (mempunyai potensi untuk dikembangkan agar dapat bisa mengisi jabatan-jabatan lain yang mungkin lebih berat tanggung jawabnya).³⁸ Dengan kata lain tujuan seleksi tidak hanya mencari orang yang “baik” tetapi juga orang-orang yang tepat bagi jabatan tersebut dalam tatanan (*setting*) dan lingkungan budaya perusahaan (organisasi). Adapun seleksi yang dilakukan oleh PT. Hadji Kalla adalah : Seleksi berkas, Interview, Tes tertulis, Psikotes, Tes kesehatan, Pengumuman hasil seleksi

Pembahasan hasil penelitian

A. Rekrutmen dalam Islam

Data hasil wawancara dan pengamatan langsung pada objek studi dapat dinyatakan bahwa di PT. Hadji Kalla lebih mengutamakan nilai-nilai moral (Sikap/ Attitude) dan kejujuran dari tenaga kerja tersebut. Dapat diketahui Sistem yang dipakai dalam rekrutmen di PT. Hadji Kalla adalah sebagaimana yang dikatakan oleh bapak Sapril menggunakan *system meryt* dan *system carier*.³⁹ *System 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. *System carier* (meningkat) yaitu memberikan kesempatan pada pegawai atau karyawan untuk mengembangkan bakat serta kecakapan selama dia mampu bekerja dengan harapan dapat naik jabatan sampai pada batas kemampuannya.

Selanjutnya dalam 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.

³⁸Achmad S Ruky.. *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. 2003 h.155

³⁹ Sapril, wawancara, pada tanggal 12 mei 2016

PT. Hadji Kalla juga sudah memenuhi beberapa kriteria-kriteria yang telah ditetapkan dalam ekonomi Islam antara lain:

1. Kecakapan Tenaga Kerja
2. Kesehatan Moral Dan Fisik
3. Akal Pikiran Yang Baik (Pengetahuan yang baik)
4. Pendidikan Dan Latihan
5. Kesempurnaan Kerja

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan serta hasil yang telah diperoleh oleh penulis tentang rekrutmen karyawan pada PT. Hadji Kalla Kota Palopo, dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. PT. Hadji Kalla 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 *meryt* mempunyai keunggulan supaya dalam pemilihan calon karyawan tidak bisa dipengaruhi unsur nepotisme dan ketidakadilan, atau cenderung terhadap golongan tertentu, dan menggunakan *System carier* (meningkat) yaitu memberikan kesempatan pada pegawai atau karyawan untuk mengembangkan bakat serta kecakapan selama dia mampu bekerja dengan harapan dapat naik jabatan sampai pada batas kemampuannya. Sistem ini digunakan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan yang ingin mengembangkan bakat serta kecapannya selama dia mampu bekerja dengan harapan dapat naik jabatan sampai batas kemampuannya. Semua tergantung dari keahlian atau bakat yang dimiliki , jika memang sudah mencapai batas kemampuannya. Sedangkan metode yang lebih dominan diterapkan oleh PT. Hadji Kalla adalah metode terbuka. Metode Terbuka ini digunakan dengan memasang iklan , koran dan pamflet. PT. Hadji Kalla juga menggunakan sumber *internal* dan sumber *eksternal*. Sumber *internal* melalui dari dalam perusahaan. Sedangkan sumber *eksternal* melalui program pemasangan iklan , koran dan pamflet.
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 perusahaan PT. Hadji Kalla beberapa kriteria diatas juga berhubungan pada kegiatan rekrutmen, dengan demikian perusahaan PT. Hadji Kalla sudah memenuhi kriteria yang ditetapkan dalam nilai-nilai ke-Islaman.

Saran

Dari hasil observasi langsung di PT. Hadji Kalla Kota Palopo, penulis memberikan beberapa saran bagi pihak PT. Hadji Kalla antara lain :

1. Sebaiknya lebih diperbanyak informasi lowongan pekerjaan yang ada di Hadji Kalla. Tidak hanya dikoran , iklan dan pamflet. Akan tetapi lebih meluas lagi seperti pemasangan baliho , brosur , internet (facebook atau twitter dan lain-lain) yang lebih banyak dilihat oleh massa.
2. Kepada pihak PT. Hadji Kalla agar lebih teliti dan hati-hati lagi dalam memilih karyawan yang akan dipekerjakan dalam perusahaan. Karena berhasil tidaknya suatu perusahaan tergantung pada kinerja karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut.
3. Perencanaan rekrutmen di perusahaan PT. Hadji Kalla sudah berdasarkan pada nilai-nilai ke Islaman, meskipun perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang bukan berbasis Syariah, sehingga harapan kedepannya disarankan supaya menjadikan suatu perusahaan yang berbasis syariah.

Daftar Referensi

Ahmad al-Hasyimi, Marhum Sayyid *Mukhtarul Ahaadits wa-Hukmu al-Muhammadiyah*, Surabaya: Daar an-Nasyr al-Misriyah

Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta 1998.

Arikunto,Suharsimi, *manajemen penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta, 1990.

Afzalur, Rahman. *Doktrin Ekonomi Islam*. Jilid I PT. Dama Bhakti Wakaf. Yogyakarta.1995.

Effendi Hariandja, Marihot Tua. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grasindo, Jakarta.2002.

Fahmi, Abu.dkk., *Hrd Syariah Teori dan Implementasi*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2014.

Ginanjari, Ari. *Spiritual Company*, Jakarta: Arga Publishing, 2000.

Hasibuan, Melayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2009 .

- Handoko, Hani. T. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, Yogyakarta : BPFE, 2001.
- Henri Tanjung dan Didin Hafidhuddin, *Manajemen Syariah dalam Praktik*, Jakarta: Gema Insani, 2003.
- Istijanto, *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2006
- Imam Abu Abdullah Muhammad Bin Ismail Bin Ibrohim Al-Bukhari Al-jaf'i, *Kitab Shahih Bukhari*, (Juz, III; Bairut-Libanon: Darul Fikri, 1981 M)
- Imam Abu Abdullah Muhammad Bin Ismail Bin Ibrohim Al-Bukhari Al-jaf'i, *Kitab Shahih Bukhari*, (Juz, VII; Bairut-Libanon: Darul Fikri, 1981 M)
- Kasanah, Uswatun. "Proses Rekrutmen Karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Artha Amanah Ummat Ungara", Skripsi, Salatiga: Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Salatiga, 2014.
- Kementrian Agama RI, *Al-quran dan terjemahannya*, (Jakarta: Lentera Optima Pustaka, 2012)
- Marzuki. *metode riset*. Cetakan ketuju. BPFE. Yogyakarta. 2000.
- Manullang, M. *Manajemn Sumber Daya Manusia*. Cetakan 1. Penerbit BPFE-Yogyakarta.: 2001.
- Mursi Abdul Hamid, *SDM yang Produktif: Pendekatan Al-Qur'an dan Sains*, Jakarta: Gema Insani, 1997.
- Muhammad Taufiq Ali, *Praktik Manajemen Berbasis Al-Qur'an*, Jakarta: Gema Insani, 2004.
- Nuryanta, Nanang. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia (Tinjauan Aspek Rekrutmen dan Seleksi)*, nomor 1 volume I, Jurnal Pendidikan Islam El-Tarbawi. 2008
- Notoatmodjo, Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT.Rineka Cipta, 2009.
- Quthb Ibrahim Muhammad, *Kebijakan Ekonomi Umar*, Jakarta: Pustaka Azzam, cet 1, 2002.
- Ruky, Achmad S. *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. 2003
- Salim, Hadiyah. *Tarjamah Mukhtaru lAhadits*, Bandung: PT. Alma'arif, Cet IV, 1985.
- Saksono, Slamet. *Administrasi Kepegawaian*. Cetakan Ketiga. Kanisius Yogyakarta. 1995.
- Schular Randall S, Susan E. Jackson, *Management Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke-21 jilid*, edisi 6, Jakarta: Penerbit Erlangga, 1997.
- Shihab, M. Quraish *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an Vol.10*, Jakarta: Lentera Hati, 2012.
- Sholihah, Zumrotus. "Analisis Sistem Rekrutmen Karyawam dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Insani Secara Islam pada Koperasi Jasa Keuangan Syariah Bina Niaga

- Utama (KJKS BINAMA) SEMARANG”, Skripsi, Malang: Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Walisongo, 2013.
- Sihotang, A. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Cetakan Pertama. Penerbit PT. Pradnya Paramitha, 2007.
- Sirait, Justine T. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Jakarta: PT. Grasindo, 2006.
- Siagian, Sondang P, MPA. *Administrasi Kepegawaian Teori Motivasi Dan Aplikasi*. Jakarta : PT. Rineke Cipta, 1992.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-2. Yogyakarta: 2004.
- Sukamti, Umi. *Managemen Personalia/ Sumber Daya Manusia*. Jakarta: P2LPTK Dikti Depdikbud. 1989..
- Sofyandi, Herman. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Bandung: Alfabeta. 2011
- Suwarsono, Sonny, *Metode Riset Sumber Daya Manusia*, Jember: Graham ilmu 2004.
- Sejarah singkat PT. Hadji Kalla*, www.Kallagroup.co.id diakses pada tanggal 9 september 2015
- Taufiq Ali Muhammad, *Praktik Manajemen Berbasis Al-Qur'an*, Jakarta: Gema Insani, 2004