

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Abad 21 diwarnai oleh era globalisasi, persaingan di berbagai bidang semakin kuat, mulai dari bidang ekonomi, politik, sosial, budaya dan sebagainya. Masyarakat dituntut untuk dapat meningkatkan kualitasnya dalam menghadapi era yang serba sulit seperti sekarang ini, khususnya dalam bidang ekonomi. Untuk memenuhi kebutuhan ekonomi, masyarakat harus mempunyai pekerjaan, dimana dengan bekerja manusia dapat menghasilkan uang untuk membeli keperluan sehari-hari. Pekerjaan umumnya didefinisikan sebagai “sekumpulan aktivitas yang amat terkait yang dikerjakan untuk mendapatkan gaji”. Namun dengan kondisi perekonomian Indonesia seperti sekarang ini, apa-apa serba sulit dan mahal, serta semakin sempitnya lapangan pekerjaan, menyebabkan sebagian masyarakat tidak mempunyai pekerjaan, sehingga terjadi pengangguran. Pengangguran adalah salah satu pekerjaan rumah bagi pemerintah negara yang harus diselesaikan atau dicarikan solusinya sehingga dapat menekan tingkat pengangguran.¹

Dalam konteks ketenagakerjaan, Lembaga Keuangan Syariah dan yang ada di Indonesia membutuhkan banyak tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan SDM dalam organisasi. Namun tantangannya adalah bahwa kandidat yang berkinerja bagus kebanyakan sudah direkrut oleh organisasi lain. Karena mereka tidak akan begitu saja tertarik untuk bergabung dengan perusahaan yang hanya ditawarkan posisi dan kompensasi yang menggiurkan. Apalagi dengan adanya realisasi MEA saat ini dapat dipastikan akan membuka kesempatan kerja yang seluas-luasnya bagi warga negara ASEAN. Mereka dapat keluar masuk dari satu negara ke negara lain untuk mendapatkan pekerjaan, tanpa menemui hambatan di negara yang dituju.

¹Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Terjemahan)*, Eli Tanya, INDEKS, Jakarta, 2004. Hal. 93.

Guru besar Universitas Trisakti Sofyan Syafri Harahap, dalam majalah *sharing* menyatakan bahwa Sumber Daya Insani Syariah yang ada sekarang belum cukup dan belum sesuai harapan, dan hanya pragmatis (hanya mampu bekerja tetapi belum bisa mengubah ke situasi yang lebih baik), yaitu sesuai nilai-nilai Islam. Ke depan, pengelola lembaga keuangan syariah perlu dipersiapkan sejak kini sehingga mereka memahami paradigma syariah sekaligus memiliki keahlian profesional untuk mengoperasikan industri keuangan syariah.

Untuk itu tantangan peningkatan kuantitas dan kualitas SDM ini harus dicari jalan keluarnya. Berbagai strategi untuk menambah jumlah tenaga kerja profesional terutama dibidang syariah yang berkualitas dan mampu bersaing di berbagai bidang juga harus segera ditingkatkan.²

Oleh karena itu, perlu segera menjalankan inisiatif strategi yang terarah dan konsisten untuk memperbaiki struktur tenaga kerja. Dengan tujuan agar dapat meningkatkan daya saing angkatan kerja Indonesia, sekaligus menurunkan ancaman akibat masuknya tenaga asing yang berketrampilan lebih tinggi. Beberapa aspek kehidupan SDM yang perlu dipersiapkan agar mampu dan sanggup untuk berkompetisi yaitu dalam hal perdagangan, profesional, pelayanan atau jasa (*service*), dan lainnya.³

Manajemen sumber daya manusia yang baik ditujukan kepada peningkatan kontribusi yang dapat diberikan oleh para pekerja dalam organisasi. Tidak menjadi soal tujuan organisasional apa yang ingin dicapai. Dibentuknya satuan organisasi yang mengelola sumber daya manusia dimaksudkan bukan tujuan, akan tetapi sebagai alat untuk meningkatkan efisisensi, efektivitas dan produktivitas kerja organisasi sebagai keseluruhan.⁴ Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan hanya akan diperoleh melalui upaya rekrutmen

²Abu Fahmi Dkk, *HRD Syariah Teori Dan Implementasi: Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2014. Hal.136.

³A Qodry Azizi, *Melawan Globalisasi Reinterpretasi Ajaran Islam (Persiapan SDM Dan Terciptanya Masyarakat Madani)*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2004. Hal. 27.

⁴Sondang P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2003. Hal. 27.

tenaga kerja yang tepat, disamping itu informasi yang sangat akurat dan berkelanjutan haruslah tersedia mengenai jumlah dan kualifikasi individu yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai pekerjaan dalam organisasi.

Karyawan merupakan aset yang berharga bagi sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Fokus utama manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah memberikan kontribusi atas suksesnya perusahaan. Agar produktifitas perusahaan berjalan lancar diperlukan tenaga kerja atau karyawan yang sesuai dengan prinsip “*the right man in the right place*”. Sejalan dengan itu maka langkah awal yang menjadi kunci utama, yaitu proses rekrutmen dan seleksi untuk merekrut tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya. Proses seleksi merupakan serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan kandidat (calon karyawan) yang dapat ditempatkan secara tepat. Saat ini dimana persaingan untuk mendapatkan pekerjaan semakin kuat, perusahaan sering kali mengalami kesulitan dalam menentukan kandidat yang tepat mengingat bahwa ada banyak kandidat yang tersedia tetapi sangat sedikit yang memiliki kualifikasi yang memadai.⁵

Tujuan utama suatu perusahaan atau organisasi melaksanakan rekrutmen dan seleksi adalah untuk menemukan dan menentukan karyawan yang sesuai dengan kriteria perusahaan sehingga nantinya mampu memberikan perubahan bagi perusahaan, karena karyawan yang bermutu juga akan menambah mutu suatu perusahaan.⁶

Kebutuhan SDM syariah saat ini diperkirakan sebanyak 11 ribu orang per tahun sementara *supply* SDM syariah hanya ada 3.750 orang per tahun. Tingginya pertumbuhan industri keuangan syariah hingga rata-rata 30% membutuhkan dukungan tenaga kerja sumber daya manusia yang profesional.⁷

⁵Baiq Setiani, *Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan*, *Jurnal Ilmiah WIDYA*, Vol 1, No 1 Mei-Juni 2013. Hal. 38

⁶Rizki Amanda Puspitasri Dkk, *Analisis Metode Dan Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen Dan Seleksi Untuk Mendapatkan Karyawan Yang Bermutu*, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, VOL. 9 No 2 April 2014. Hal.2

⁷Abu Fahmi, *Op.Cit.*, Hal. 110-111

Tabel 1.1

Kebutuhan SDM Syariah Tahun 2045

NO	Kebutuhan SDM syariah sesuai jenjang pendidikan	Jumlah
1	Tenaga doktor ilmu ekonomi islam	8.400
2	Megister ekonomi islam	25.200
3	Sarjana ekonomi islam	50.400
4	Ahli madya ekonomi islam	100.800
	Jumlah	184.800

Sumber : Menurut Prof. Suroso Imam Zadjuli Guru Besar Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga dalam Abu Fahmi (2015)

Tenaga kerja atau sumber daya manusia yang baik adalah suatu individu muslim yang memiliki kemampuan dengan motivasi yang baik. Di dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia adalah merealisasikan dua sifat yang mendasar, yaitu kuat dan amanah. Sebagaimana dalam Al-Quran surat Al-Qashash ayat 26 Allah berfirman :

قَالَتْ إِحَدُهُمَا يَتَأْتِيَ اسْتَعِجْرَهُ إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَعِجْرَتِ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

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).⁸

Dalam ayat tersebut kekuatan juga mengharuskan terpenuhinya kecakapan ilmu pengetahuan, dimana tenaga kerja harus pandai dalam pekerjaan mengetahui tabiatnya, tuntunan-tuntunanya dan mampu dalam melaksanakanya. Selain itu pekerja harus memiliki sifat amanah, dimana

⁸Al-Quran Surat Al Qashash Ayat 26, Departemen Agama RI Alquran Dan Terjemah Juz 1-30, Hal. 388

amanah berarti harus ikhlas dan merasa dalam pengawasan Allah ketika melaksanakan pekerjaan. Ketika berbagai unsur itu dipenuhi oleh karyawan maka tidak mungkin perusahaan akan memiliki karyawan yang berkualitas, kompeten dan terlebih memiliki sikap yang baik sesuai dengan perilaku SDM yang Islami.

KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah, merupakan salah satu lembaga keuangan syariah yang dalam menjalankan organisasinya menggunakan manajemen yang baik sekaligus mengedepankan aspek syariah. Memiliki tujuan yakni meningkatkan kesejahteraan anggota dan pengelola dengan mengedepankan nilai-nilai syariah, menjunjung tinggi akhlakul karimah serta mengutamakan kepuasan anggota.

Dalam penelitian Rizal Pahlevi mengungkapkan bahwa, Salah satu cara untuk meningkatkan keunggulan perusahaan adalah karyawan yang kompeten dan memiliki kinerja yang baik. Peran karyawan sangat menentukan bagi berhasil atau tidaknya perusahaan mencapai sasarannya. Organisasi dapat berjalan jika organisasi mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas dan sumber daya manusia tersebut berada sesuai dengan bidangnya.⁹

Penelitian Baiq Setiani mengungkapkan bahwa agar produktifitas dalam suatu organisasi/ perusahaan, diperlukan sejumlah pegawai atau karyawan yang sesuai dengan kebutuhan. Dalam memenuhi kebutuhan pegawai/perusahaan tersebut dapat dilakukan dengan cara rekrutmen. Strategi rekrutmen dan seleksi yang baik akan memberikan hasil yang positif bagi perusahaan. Semakin efektif proses rekrutmen dan seleksi, semakin besar kemungkinan untuk mendapatkan pegawai yang tepat bagi perusahaan.

Penelitian Riski Amanda Puspita Sari dkk, mengungkapkan bahwa kemajuan suatu perusahaan tidak dapat terjadi begitu saja. Tentunya terdapat faktor-faktor pendukung dan strategi khusus yang dimiliki oleh suatu perusahaan, termasuk metode dan prosedur apa saja yang digunakan oleh perusahaan.

⁹Rizal Pahlevi, *Analisis Efektifitas Proses Rekrutmen Dan Seleksi Dalam Memenuhi Kebutuhan Sumber Daya Manusia*, PT. Teknologi Riset Global Investama, Jakarta, Periode Januari 2013-Desember 2013.

Dalam memenuhi kebutuhan SDM melalui rekrutmen dan seleksi KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah dilapangan menemui kesulitan mendapatkan kandidat karyawan laki-laki muslim yang tepat sesuai kebutuhan. Dari kejadian tersebut ada sisi kelebihan dan kekurangan. Kelebihannya yaitu KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah menerapkan strategi rekrutmen dan seleksi yang begitu detail. Sedangkan kekurangannya dengan detailnya strategi yang diterapkan perusahaan kesulitan mendapatkan kandidat yang tepat dengan kriteria muslim tersebut sehingga menghabiskan banyak waktu, tenaga, pikiran dan juga biaya. Di Kabupaten Pati khususnya memiliki mayoritas penduduk yang beragama Islam dan dimungkinkan memiliki banyak kandidat karyawan laki-laki muslim. Sehingga penelitian ini unik untuk diteliti terkait tentang strategi pengelolaan rekrutmen dan seleksi karyawan syariah yang diterapkan oleh KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah tersebut.

Pada dasarnya perumusan strategi-strategi sumber daya manusia merupakan bagian dari perumusan strategi bisnis perusahaan secara keseluruhan. Wahibur Rakhman mengungkapkan bahwa proses dalam strategi sumber daya manusia ada tiga tahap yaitu: pembuatan strategi, implementasi strategi, dan evaluasi strategi.

Abu Fahmi mengungkapkan bahwa dalam rekrutmen syariah ada yang disebut dengan kriteria syariah. Kriteria syariah merupakan kriteria khusus yang disepakati manajemen berdasarkan nilai-nilai dan budaya yang diterapkan oleh perusahaan tersebut. Misalnya muslim/muslimah, tidak merokok, berbusana muslimah, dan lain-lain. Kriteria syariah ini dapat menjadi kriteria mutlak atau menjadi kriteria keinginan bergantung pada visi, misi serta nilai-nilai yang ingin dibangun oleh perusahaan. Selanjutnya dari kriteria-kriteria tersebut dapat dibuat spesifikasi jabatan berbasis syariah.

Seperti halnya yang dikemukakan oleh Abu Fahmi Seleksi syariah dapat dilakukan pada awal proses seleksi atau diantara proses seleksi. Jika perusahaan memiliki kebijakan bahwa tes syariah adalah kriteria mutlak, berarti ia diletakkan pada awal sekali. Namun, ada kalanya diletakkan di antara proses seleksi karena manajemen memandang bahwa tes tersebut

masuk dalam kriteria keinginan. Alat tes atau alat seleksi syariah yang dapat digunakan, antara lain: Analisis syariah aplikasi lamaran, Tes tertulis wawasan syariah, Wawancara syariah, Rekomendasi syariah.

Melalui penerapan strategi yang tepat, diharapkan dapat menemukan kandidat yang tepat, kandidat yang cocok dengan karakteristik organisasinya, dan sesuai dengan prasyarat jabatannya sebagai calon pemimpin perusahaan di masa mendatang. Lalu, yang tidak kalah penting dengan melakukan penekanan pada prasyarat kompetensi tertentu perusahaan bisa memilih kandidat yang relatif lebih mudah dan lebih efisien untuk dikembangkan sebagai pendukung upaya pencapaian organisasi.¹⁰

Dengan tujuan utama untuk dapat memenuhi kebutuhan sumber daya manusia, penulis memandang perlu untuk meneliti perihal ini dengan judul: **“Analisis Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Dalam Memenuhi Kebutuhan Sumber Daya Manusia”**

B. Penegasan Istilah

Untuk menghindari kesalah pahaman dalam penulisan judul, maka penulisan memberikan penjelasan sebagai berikut:

1. Analisis

Analisis berarti penyelidikan terhadap suatu peristiwa (pembuatan, karangan, dan sebagainya) untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya, sebab musababnya atau duduk perkaranya.

2. Rekrutmen

Rekrutmen adalah suatu aktivitas yang berkenaan dengan pencarian dan penarikan sejumlah karyawan yang potensial yang akan di seleksi untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan organisasi.

¹⁰Michael Andriyanto, *Tips And Tricks The Rights Talents: Strategi Dan Teknik Mengelola Rekrutmen Dan Seleksi Untuk Mendapatkan Karyawan Yang Tepat*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2014, Hal. 12.

3. Seleksi

Dalam KBBI seleksi berarti metode dan prosedur yang dipakai oleh bagian personalia (kantor pemerintahan, perusahaan dan sebagainya) waktu memilih orang untuk mengisi lowongan pekerjaan.¹¹

4. Karyawan

Karyawan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia merupakan orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya) dengan mendapat gaji (upah) meliputi pegawai, buruh, pekerja.¹²

5. Sumber Daya Manusia

Menurut Nawawi, sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi yang dapat diwujudkan menjadi potensinya secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

6. KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah

KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah merupakan koperasi serba usaha (KSU) Fastabiq yang berdiri pada tanggal 27 Juli 1998. Berdasarkan Rapat Anggota Khusus pada tanggal 9 oktober 2004 diputuskan perubahan AD/ART menjadi KJKS (Koperasi Jasa Keuangan Syariah) KJKS BMT Fastabiq. Kemudian pada tanggal 22 Maret 2016 disahkan Akta Perubahan Anggaran Dasar Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Fastabiq Khoiro Ummah (KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah). Lokasinya berkantor di Jl. Raya Pati Tayu Km. 3 Tambaharjo Pati.

C. Fokus Penelitian

Batasan penelitian ini bertujuan untuk memberikan batasan yang paling jelas dari pembahasan-pembahasan yang ada untuk memudahkan fokus dalam penelitian. Berdasarkan identifikasi dari latar belakang penelitian maka penulis memberikan batasan penelitian sebagai berikut :

¹¹Poerwodarminto, *Op.cit.*, Hal. 897.

¹²*Ibid.*, Hal. 449.

1. Obyek penelitian ini adalah KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah.
2. Yang diteliti adalah analisis rekrutmen dan seleksi karyawan dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang tersebut maka penulis dapat merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah dalam merekrut dan menyeleksi karyawan?
2. Apa saja faktor pendukung dan penghambat KSPPS dalam merekrut dan menyeleksi karyawan untuk memenuhi kebutuhan SDM?
3. Apa saja upaya KSPPS dalam merekrut dan menyeleksi karyawan untuk memenuhi kebutuhan SDM?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui peran KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah dalam merekrut dan menyeleksi karyawan.
2. Untuk mengetahui apa saja faktor penghambat KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah dalam merekrut dan menyeleksi karyawan untuk memenuhi kebutuhan SDM.
3. Untuk mengetahui apa saja upaya KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah dalam merekrut dan menyeleksi karyawan untuk memenuhi kebutuhan SDM.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat dari adanya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Bagi kalangan akademis, penelitian ini sangat bermanfaat guna menambah khasanah keilmuan khususnya dibidang Manajemen Bisnis

Syariah tentang rekrutmen dan seleksi karyawan dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang diterapkan pada KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah.

2. Manfaat Praktis

Bagi KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah, Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai gambaran kinerja dan sumbang saran serta bahan evaluasi yang sangat berguna untuk meningkatkan kinerja KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah.

G. Sistematika penelitian

Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- BAB I** : Berupa pendahuluan yang terdiri dari Latar Belakang Masalah, Penegasan Istilah, Fokus Penelitian, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Dan Sistematika Penulisan.
- BAB II** : Berupa landasan teori yang terdiri, Teori Rekrutmen, Teori Seleksi, Teori SDM, KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah, Penelitian Terdahulu, Kerangka Berfikir
- BAB III** : Berupa Metode Penelitian yang terdiri dari Jenis Penelitian, Pendekatan Penelitian, Waktu Dan Lokasi Penelitian, Subyek Dan Obyek Penelitian, Instrumen Penelitian, Sumber Data, Metode Pengumpulan Data, Metode Analisis Data.
- BAB IV** : Berupa Hasil Penelitian Dan Pembahasan Yang Meliputi. Gambaran umum KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah, Pembahasan, Data Penelitian, Hasil Penelitian.
- BAB V** : Berupa Penutup Yang Meliputi Kesimpulan, Keterbatasan Penelitian, Saran, Daftar Pustaka.