

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena sumber daya manusia yang akan menentukan tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dalam usaha pencapaian sasaran organisasi, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang, lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut SDM.¹

Dalam manajemen SDM, karyawan adalah kekayaan (*intangible asset*) dalam suatu organisasi sehingga harus dipelihara dengan baik. Faktor yang menjadi perhatian dalam manajemen SDM adalah manusianya itu sendiri. Saat ini sangat disadari bahwa SDM merupakan masalah organisasi yang penting, karena dengan SDM menyebabkan sumber daya yang lain dalam organisasi dapat berfungsi atau berjalan. Di samping itu, sumber daya manusia dapat menciptakan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas organisasi.

Melalui SDM yang efektif mengharuskan manajer atau pimpinan dapat menemukan cara terbaik dalam mendayagunakan orang-orang yang ada dalam lingkungan organisasi agar sasaran-sasaran yang diinginkan dapat tercapai. Manajemen SDM merupakan sistem yang terdiri dari banyak aktivitas interdependen (saling terkait satu sama lain) tanpa adanya unsur manusia dalam organisasi. Dengan demikian, SDM adalah seseorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian sasaran organisasi.²

Pengelolaan sumber daya manusia yang tidak efektif dan efisien akan menghambat tujuan organisasi perusahaan, di mana manajemen sumber daya

¹ Henki Idris Issakh dan Zahrida Wiryawan, *Pengantar Manajemen*, In Media, Jakarta, 2014, hlm. 329

² Henki Idris Issakh dan Zahrida Wiryawan, *Ibid.*, hlm. 330-331

manusia merupakan fungsi yang sangat penting dalam mengelola suatu perusahaan. Manajemen yang baik dapat membantu perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Hal ini dimaksudkan agar karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien sesuai dengan keinginan perusahaan. Sehingga untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas maka setiap perusahaan harus mempunyai dan menjalankan sistem perekrutan calon karyawan yang tepat.

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, orang-orang yang bekerja dalam perusahaan merupakan salah satu sumber keunggulan bersaing dan merupakan elemen kunci yang utama dan penting dalam rangka meraih kesuksesan dalam bersaing dan mencapai tujuan-tujuannya. Konsekuensinya, organisasi memerlukan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki keahlian dan kemampuan yang unik dibandingkan dengan kemampuan SDM pesaing, yaitu SDM yang berkualitas yang mampu menjawab tuntutan perubahan lingkungan bisnis dengan cepat.³

Dikarenakan karyawan merupakan kekayaan (*intangible asset*) dalam suatu organisasi maka harus dipelihara dengan baik. Melalui SDM yang efektif mengharuskan manajer atau pimpinan untuk dapat menemukan cara terbaik dalam mendayagunakan orang-orang yang ada dalam lingkungan organisasi agar sasaran-sasaran yang diinginkan dapat tercapai. Manajemen sumber daya manusia merupakan sistem yang terdiri banyak aktivitas interdependen (saling terkait satu sama lain) tanpa adanya unsur manusia dalam organisasi, tidak mungkin organisasi tersebut dapat bergerak dan berjalan menuju sasaran yang diinginkan.⁴

Memilih orang yang tepat serta yang memiliki kompetensi, memiliki standar kerja yang tinggi sesuai harapan perusahaan adalah tidak mudah. Perlu strategi khusus dalam rekrutmen dan sistem seleksi untuk mendapatkan SDM yang unggul. Langkanya SDM yang memiliki kompetensi unggul, menjadikan tingkat perebutan pengadaan tenaga kerja semakin ramai. Proses

³ Erni Tisnawati Sule, dkk., *Manajemen Bisnis Syariah*, PT. Refika Aditama, Bandung, 2016, hlm. 197

⁴ Henki Idris Issakh dan Zahrida Wiryawan, *Op.Cit.*, hlm. 331

rekrutmen dan seleksi mempunyai peran yang penting dalam kesuksesan perusahaan karena proses rekrutmen dan seleksi dapat menunjukkan kemampuan perusahaan untuk terus bertahan, beradaptasi dan berkembang khususnya di tengah persaingan yang ketat. Oleh karena itu, mereka dituntut untuk lebih profesional dalam mengelola perusahaannya khususnya dalam hal sumber daya manusia (tenaga kerja).

Melakukan proses rekrutmen dan seleksi yang benar merupakan fungsi manajemen yang paling penting dalam organisasi. Tidak ada fungsi lain yang melebihi pentingnya proses ini. Alasan utama adalah manusia, sebagai salah satu sumber daya dalam organisasi, merupakan subjek yang berkuasa atas sumber daya yang lain. Sumber daya lain (uang, mesin, material, metode, informasi, dan lain-lain) menjadi objek, baik buruknya penggunaan sumber daya lain sangat tergantung dari manusia yang mengelolanya. Jadi, tugas utama dan paling pertama dari manajemen adalah memastikan bahwa orang yang masuk ke dalam organisasi adalah orang yang tepat.⁵

Rekrutmen sendiri merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. Sedangkan seleksi adalah langkah yang diambil segera setelah terlaksananya fungsi rekrutmen. Dalam proses rekrutmen dan seleksi ini, perusahaan harus mampu memilih calon karyawan yang nantinya akan ditempatkan pada posisi yang dibutuhkan. Perusahaan bisa memilih calon pegawai yang memiliki pengetahuan dan berkemampuan tinggi.⁶

Merekrut karyawan adalah pekerjaan yang harus ditekuni oleh seorang pemimpin (manajer SDM) dengan sungguh-sungguh, karena kalau proses rekrutmennya keliru (salah) maka hasilnya juga tidak sesuai dengan yang diharapkan. Secara keseluruhan organisasi dirugikan baik tenaga, waktu, maupun biaya yang digunakan untuk merekrut karyawan itu. Dengan kata

⁵ Veithzal Rivai Zainal, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2009, hlm. 117

⁶ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2004, hlm. 102

lain, rekrutmen yang benar merupakan aktivitas kunci keberhasilan awal suatu organisasi.⁷

Proses rekrutmen dimulai pada waktu diambil langkah mencari pelamar dan berakhir ketika para pelamar mengajukan lamarannya. Artinya, secara konseptual dikatakan bahwa langkah yang segera mengikuti proses rekrutmen, yaitu seleksi, bukan lagi merupakan bagian dari rekrutmen. Jika proses rekrutmen ditempuh dengan baik, hasilnya ialah adanya sekelompok pelamar yang kemudian diseleksi guna menjamin bahwa hanya yang paling memenuhi semua persyaratan yang diterima sebagai pekerja dalam organisasi yang memerlukannya. Jika proses rekrutmen tidak dilakukan dengan baik, akibatnya seorang manajer sering terjebak dengan sumber daya manusia itu sendiri. Ini disebabkan karena dalam proses rekrutmen hanya mengacu pada aturan-aturan yang menitikberatkan pada penampilan lahirnya saja. Tanpa mempertimbangkan aspek spiritual sehingga sering terjadi kesalahan dalam penempatan.⁸

Apabila proses rekrutmen dilakukan dengan baik maka proses seleksipun akan lebih terjamin untuk memperoleh karyawan yang benar-benar sesuai kualifikasi. Karena proses seleksi merupakan salah satu bagian yang teramat penting dalam keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia. Dikatakan demikian karena sekelompok pegawai yang memenuhi tuntutan organisasi atau tidak, semua itu tergantung pada cermat tidaknya proses seleksi itu dilakukan. Proses seleksi terdiri dari berbagai langkah spesifik yang diambil untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima dan pelamar mana yang akan ditolak. Proses seleksi dimulai dari penerimaan lamaran dan berakhir dengan keputusan terhadap lamaran tersebut, apakah diterima atau ditolak.⁹

Seperti halnya di atas, Islam juga mendorong umatnya untuk memilih calon pegawai berdasarkan pengetahuan, pengalaman dan kemampuan teknis

⁷ Perpustakaan Nasional RI, *Manajemen Berbasis Syariah*, Aswaja Presindo, Yogyakarta, 2013, hlm. 199

⁸ Sondang P. Siagian, *Op.Cit.*, hlm. 102

⁹ *Ibid.*, hlm. 131-132

yang dimiliki. Calon pegawai harus dipilih berdasarkan kepatutan dan kelayakan. Islam juga 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.¹⁰

Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam QS. Al Qhasas: 26

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتُمُ 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".¹¹

Dalam Ayat tersebut dijelaskan bahwa kekuatan juga mengharuskan terpenuhinya kecakapan dalam ilmu pengetahuan, di mana tenaga kerja harus tanggung jawab dalam pekerjaan, mengetahui tabiatnya, tuntutan-tuntutannya dan mampu dalam melaksanakan pekerjaan yang diembannya. Selain itu, pekerja harus memiliki sifat amanah, di mana amanah merupakan tuntunan di dalam setiap pekerjaan. Amanah merupakan faktor penting untuk menentukan kepatutan dan kelayakan seorang calon pegawai. hal ini bisa diartikan dengan melaksanakan tugas yang dijalankan dengan sebaik mungkin sesuai dengan prosedurnya, tidak diwarnai dengan unsur nepotisme, tindak kezaliman, penipuan, intimidasi, atau kecenderungan terhadap golongan tertentu.¹²

Banyak perusahaan outsourcing, yakni perusahaan yang bergerak di bidang penyedia tenaga kerja untuk disalurkan ke perusahaan-perusahaan

¹⁰ Abu Fahmi, dkk., *HRD Syariah: Teori dan Implementasi*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2014, hlm. 159

¹¹ Al-Qur'an Surat Al-Qashas ayat 26, Yayasan Penyelenggara Penafsir dan Penerjemah Al-Qur'an, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Pustaka Al-Mubín, Jakarta, hlm. 242

¹² Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2012, hlm. 106

terkait sehingga perusahaan tersebut tidak perlu melakukan proses rekrutmen maupun seleksi. Adanya perkembangan dunia usaha dan praktik outsourcing ini tentu saja memunculkan banyak perusahaan yang menyediakan tenaga kerja untuk disuplay ke perusahaan-perusahaan lain. Salah satunya adalah PT. Tanjung Bhakti Pura Kudus yang merupakan unit dari Koperasi Karyawan Pura Jati Kudus yang bertugas melakukan rekrutmen dan seleksi tenaga kerja *security* dengan sistem outsourcing. Dalam kegiatan perekrutan, PT. Tanjung Bhakti melakukan perekrutan tenaga kerja outsourcing manakala ada permintaan tenaga kerja outsourcing dari *user*; Pura group, unit Pura Group, Albisindo, dan PG Rendeng.¹³

Dari penelitian yang penulis lakukan, dapat diperoleh data mengenai metode seleksi yang dilakukan oleh PT. Tanjung Bhakti Kudus meliputi beberapa cara, antara lain dengan menempel keterangan lowongan pekerjaan pada papan pengumuman perusahaan yang berada di teras depan PT. Tanjung Bakti Pura Kudus. Pengumuman tersebut berisi tentang syarat-syarat pelamar seperti pendidikan terakhir, umur dan keahlian khusus, kemudian kemana lamaran tersebut harus dikirim. Cara yang kedua adalah dengan menerbitkan iklan di surat kabar baik suara Kudus maupun yang lainnya mengenai adanya lowongan pekerjaan.

Adapun penelitian dilakukan di PT. Tanjung Bhakti sebagai objek lokasi karena merupakan salah satu unit Koperasi Karyawan Pura Jati Kudus, di mana Koperasi Karyawan Pura Jati Kudus merupakan salah satu koperasi terbesar di Kota Kudus, karena memiliki beberapa unit dalam bidang usahanya, salah satunya yaitu PT. Tanjung Bhakti yang bergerak sebagai penyedia jasa tenaga kerja outsourcing *security*. Alasan kedua yaitu belum semuanya tenaga kerja yang direkrut sesuai dengan bidang keahliannya, terbukti masih ada tenaga kerja yang belum menguasai atau berpengalaman dalam bidang kerjanya.

¹³ Hasil wawancara dengan Ibu Sri Ratna Mayawati selaku Pimpinan Karyawan Koperasi Karyawan Pura Jati Kudus pada 4/9/2018

Hal tersebut didapatkan oleh peneliti ketika melakukan observasi langsung di tempat penelitian. Hasil observasi yang dilakukan peneliti juga menemukan adanya permasalahan yaitu saat perusahaan yang menjadi klien meminta untuk dicarikan tenaga kerja dalam waktu yang sangat singkat misalnya dalam jangka waktu satu bulan, maka pihak PT. Tanjung Bhakti Pura Kudus melakukan proses seleksi dengan tergesa-gesa sehingga yang dipanggil untuk dilakukan tahap psikotes, dan tahap wawancara tidak banyak karena tenggang waktu yang terlalu cepat, sehingga pihak PT. Tanjung Bakti Pura Kudus dalam memilih calon karyawan seadanya saja tidak karyawan yang memang benar-benar memiliki kompetensi terbaik seperti yang diinginkan pihak perusahaan sebagai klien.¹⁴

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan mengkaji dan menganalisa **“Studi Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Kerja Outsourcing dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia Syariah di PT. Tanjung Bhakti”**.

B. Penegasan Judul

Untuk menghindari kesalahpahaman dalam penulisan judul, maka penulis 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 proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan.¹⁵

¹⁴ Hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti pada PT. Tanjung Bakti Pura Kudus, 10 November 2017

¹⁵ Veithzal Rivai Zainal, *Op.Cit.*, hlm. 118

3. Seleksi

Seleksi merupakan rangkaian tahap-tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima.¹⁶

4. Tenaga Kerja Outsourcing

Tenaga kerja outsourcing adalah tenaga kerja yang dikontrak atau didatangkan dari luar perusahaan yang disediakan oleh perusahaan yang khusus menyediakan jasa tenaga kerja outsourcing.

5. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan menjadi maksimal.¹⁷

6. Syariah

Dalam KBBI syariah merupakan hukum agama yang menetapkan peraturan hidup manusia, hubungan manusia dengan Allah SWT, hubungan manusia dengan manusia dan alam sekitar berdasarkan Al-Qur'an dan hadis.

C. Fokus Penelitian

Berdasarkan judul penelitian menganalisa “Studi Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Kerja Outsourcing dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia Syariah di PT. Tanjung Bhakti”, maka yang menjadi fokus penelitian ini yaitu: mengetahui sistem dan cara rekrutmen dan seleksi tenaga kerja outsourcing yang diterapkan di PT. Tanjung Bhakti, apakah sudah sesuai dengan Manajemen Sumber Daya Manusia syariah atau belum.

¹⁶ *Ibid.*, hlm. 126

¹⁷ *Ibid.*, hlm. 1

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana proses rekrutmen tenaga kerja outsourcing pada PT. Tanjung Bhakti?
2. Bagaimana proses seleksi tenaga kerja outsourcing pada PT. Tanjung Bhakti?
3. Bagaimana proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja outsourcing pada PT. Tanjung Bhakti dalam perspektif manajemen sumber daya manusia syariah?

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis proses rekrutmen tenaga kerja outsourcing pada PT. Tanjung Bhakti.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis proses seleksi tenaga kerja outsourcing pada PT. Tanjung Bhakti.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja outsourcing pada PT. Tanjung Bhakti dalam perspektif manajemen sumber daya manusia syariah.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat dari adanya penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu khususnya di bidang Manajemen Bisnis Syariah tentang rekrutmen dan seleksi yang diterapkan pada PT. Tanjung Bhakti.
2. Manfaat praktis
Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi PT. Tanjung Bhakti Pura Jati Kudus mengenai proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja *outsourcing* jika dilihat dari perspektif manajemen sumber daya manusia syariah.

G. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagian Awal, terdiri dari: halaman judul, halaman persetujuan pembimbing, halaman pengesahan, halaman pernyataan, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, abstrak, dan daftar isi.
2. Bagian Isi, meliputi:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi tentang latar belakang masalah, penegasan judul, fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Dalam bab ini berisi tentang teori Manajemen SDM, teori rekrutmen, teori seleksi, penelitian terdahulu, dan kerangka berfikir.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang jenis dan pendekatan penelitian, instrumen penelitian, subjek dan objek penelitian, sumber data, lokasi penelitian, teknik pengumpulan data, uji keabsahan data, dan analisis data

BAB IV : HASIL DAN ANALISIS

Dalam bab ini berisi tentang gambaran umum PT. Tanjung Bhakti, deskripsi data penelitian, analisis dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Berisi tentang meliputi kesimpulan, saran dan penutup.

3. Bagian Akhir

Pada bagian ini berisi tentang daftar pustaka, daftar riwayat pendidikan penulis dan lampiran-lampiran.