

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi. Banyak organisasi menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing. Mereka membuat sasaran, strategi, inovasi, dan mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi. Terdapat dua alasan dalam hal ini. *Pertama*, sumber daya manusia memengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi, sumber daya manusia merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitas, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta menentukan seluruh tujuan dan strategi organisasi, *Kedua*, sumber daya manusia merupakan pengeluaran utama organisasi dalam menjalankan bisnis. Manusia sumber daya manusia merancang dan membuat organisasi sehingga dapat bertahan dan berhasil mencapai tujuan. Bila sumber daya manusia diabaikan maka organisasi tidak akan berhasil mencapai tujuan dan sasaran. Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya misi tersebut dikelola oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi.¹

Sumber Daya Manusia sangat dominan dalam kehidupan organisasi, oleh karena itu SDM perlu dipahami dan ditangani secara serius, bila diharapkan peningkatan produktifitas dalam usaha merealisasi tujuan organisasi. Sumber daya manusia harus ditarik, diseleksi dan ditempatkan secara tepat, kemudian dikembangkan untuk menambah pengetahuan dan keterampilannya serta dimotivasi agar member manfaat

¹ Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta, 2008, hlm. 1-2.

bagi kelangsungan hidup organisasi. Sasaran perhatian terhadap SDM adalah mewujudkan satuan kerja yang efektif dan efisien dan itu hanya akan mungkin terwujud bila para manajer didalam organisasi tidak mengabaikan fungsi-fungsi personalia.²

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting bagi perusahaan atau lembaga, karena dengan adanya pengelolaan manajemen SDM, proses kinerja sebuah perusahaan atau lembaga dapat berjalan dengan baik sehingga mendukung terlaksananya pencapaian visi, misi serta tujuan sebuah organisasi.³

Manajemen sumberdaya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumberdaya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusiawinya dan orang-orang yang bekerja bagi organisasi. Dalam sumber daya manusia juga merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat digunakan secara efektif guna mencapai berbagai tujuan.

Persaingan antara satu perusahaan semakin dengan perusahaan lain saat ini semakin ketat sehingga setiap perusahaan harus melakukan pembenahan secara internal untuk meningkatkan kinerja untuk mampu bersaing. Agar hal itu dapat terlaksana diperlukan SDM yang handal yang diperoleh melalui perencanaan SDM yang benar dan baik, sehingga SDM itu memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Salah satu kunci utama dalam menciptakan SDM professional adalah terletak pada proses rekrutmen dan seleksi calon tenaga kerja.

Manajemen sumber daya manusia yang baik ditujukan kepada peningkatan kontribusi yang dapat diberikan oleh para pekerja dalam

² Manulang, *Pengantar Bisnis, edisi I*, Gajah Mada Universiti Press, Yogyakarta, 2002., hlm. 271.

³ Henry Simamora, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Edisi Ke 3 cetakan Ke 1, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta, 2004, hlm 3

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 efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerja organisasi sebagai keseluruhan.⁴ Aktivitas utama tentang manajemen SDM adalah pengadaan sumber daya manusia (SDM). Hal ini berupa aktivitas-aktivitas untuk menyusun program penarikan, seleksi dan penempatan tenaga kerja. Dari serangkaian kegiatan tersebut tidak diragukan lagi bahwa proses rekrutmen tenaga kerja merupakan hal yang sangat penting. Rekrutmen berkenaan dengan pencarian dan penarikan sejumlah karyawan potensial yang akan diseleksi untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan organisasi. Hal ini dikarenakan kegiatan rekrutmen karyawan yang tepat akan menghasilkan tenaga kerja dengan kemampuan yang maksimal, dan ini sangat menguntungkan organisasi secara keseluruhan.⁵ Dalam pandangan islam segala sesuatu harus dilaksanakan secara rapi, benar, tertib, dan teratur. Proses-prosesnya harus diikuti dengan baik, tepat, dan tulus yang sesuai dengan nilai-nilai islam. Manajemen Islam adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, yang semua proses tersebut berpijak pada pada akidah Islam (Al-Quran dan Al-Hadist).⁶

Seiring dengan perkembangan zaman yang semakin pesat kegiatan ekonomipun mengalami perkembangan, tidak meninggalkan juga ekonomi Islam yang semakin berkembang pada seluruh lini bisnis kontemporer yang harus dibarengi dengan manajemen sumber daya manusia yang amanah dan sejalan dengan nilai-nilai Islam. Sebagai pelaksana praktik ekonomi syariah, SDM syariah haruslah memiliki tauhid yang mendalam, perilaku yang selaras dengan syariah, SDM syariah juga harus menjadi pribadi yang memiliki komitmen tinggi pada kejujuran, amanah,

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

⁵ T. Hani Handoko, *Manajemen*, Yogyakarta: BPFE, Yogyakarta, 2003., hlm. 240.

⁶ Widjajakusuma, *Pengantar Manajemen Syariah*, Khairul Bayan, Jakarta, 2002., hlm. 25.

professional, percaya diri, dan bisa diandalkan sesuai dengan ajaran-ajaran Islam yang berasal dari Al-Quran dan Al-Hadist.

Guru Besar Universitas Trisakti Sofyan Syafri Harahap, dalam majalah *sharing* menyatakan bahwa Sumber Daya Insani 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 sumber daya manusia 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.⁷

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

⁷ Abu Fahmi Dkk, *HRD Syariah Teori Dan Implementasi: Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2014, hlm. 136.

banyak kandidat yang tersedia tetapi sangat sedikit yang memiliki kualifikasi yang memadai.⁸

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.⁹

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 إِحْدَاهُمَا يَأْتِبَتِ أَسْتَجِرَهُ إِنِّ خَيْرٌ مِّنْ أَسْتَجِرْتِ 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).¹⁰

Dalam ayat tersebut kekuatan juga mengharuskan terpenuhinya kecakapan ilmu pengetahuan, dimana tenaga kerja harus pandai dalam pekerjaan mengetahui tabiatnya, tuntunan-tuntunannya dan mampu dalam melaksankannya. Selain itu pekerja harus memiliki sifat amanah, dimana amanah berarti harus ikhlas dan merasa dalam pengawasan Allah ketika melaksanakan pekerjaan. Ketika berbagai unsur itu dipenuhi oleh karyawan maka perusahaan akan memiliki karyawan yang berkualitas, kompeten dan terlebih memiliki sikap yang baik sesuai dengan perilaku Sumber Daya Manusia yang Islami.

⁸ Baiq Setiani, *Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan, Jurnal Ilmiah WIDYA*, Vol 1, No 1 Mei-Juni 2013, hlm. 38.

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

¹⁰ Al-Quran Surat Al Qashash Ayat 26, Departemen Agama RI Alquran Dan Terjemah Juz 1-30, hlm. 388.

Produktivitas tenaga kerja yang tinggi akan lebih terjamin jika organisasi mempunyai cara yang tepat untuk menjaga produktivitas karyawan. Melalui rekrutmen dan seleksi yang efektif, organisasi akan memperoleh karyawan potensial yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

Kegiatan rekrutmen merupakan kelanjutan dari apa yang telah direncanakan dalam perencanaan tenaga kerja (analisis jabatan). Rekrutmen merupakan suatu yang vital dan sifatnya berkelanjutan. Meskipun tujuan rekrutmen terdengar sangat sederhana, proses tersebut ternyata sangat kompleks memakan waktu cukup lama dan biaya yang tidak sedikit dan sangat terbuka peluang terjadi kesalahan dalam menentukan orang yang tepat. Jika terjadi kesalahan dalam memilih orang yang tepat sangat besar dampaknya bagi perusahaan atau organisasi.

Pelaksanaan rekrutmen merupakan tugas yang sangat penting, krusial dan membutuhkan tanggung jawab yang besar. Hal ini karena kualitas sumber daya manusia yang akan digunakan perusahaan sangat tergantung pada bagaimana prosedur dan seleksi karyawan yang dilaksanakan.

Rekrutmen dan seleksi tenaga kerja yang keliru akan membawa dampak negatif, antara lain timbulnya keresahan tenaga kerja, turunnya semangat dan kegairahan kerja, turunnya kinerja karyawan, kekeliruan dalam melaksanakan tugas dan kurangnya tanggung jawab terhadap tugas sehingga dapat merusak produksi, kepuasan pelanggan dan keseluruhan kualitas pelayanan.

Proses rekrutmen dimulai ketika mencari pelamar dan berakhir ketika para pelamar mengajukan lamarannya ke perusahaan. Jika proses rekrutmen ditempuh dengan tepat dan baik, hasilnya ialah adanya sekelompok pelamar yang kemudian diseleksi guna menjamin bahwa hanya yang paling memenuhi persyaratanlah yang diterima sebagai pekerja dalam organisasi yang memerlukannya. 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.

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.¹¹

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.¹²

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 sasarnya. Organisasi dapat berjalan jika organisasi mempunyai sumber daya

¹¹ Abu Fahmi Dkk, *HRD Syariah Teori Dan Implementasi: Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2014, hlm. 50.

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

manusia yang berkualitas dan sumber daya manusia tersebut berada sesuai dengan bidangnya.¹³

KSPPS Yamamus, 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. KSPPS Yamamus memiliki 10 karyawan dari sisi kualitas masih kurang maksimal di bagian marketing dan melalui rekrutmen dan seleksi KSPPS Yamamus mencari kandidat yang sesuai kualifikasi yang dicari.

Dalam meningkatkan kualitas SDM melalui rekrutmen dan seleksi KSPPS Yamamus dilapangan menemui kesulitan mendapatkan kandidat yang tepat sesuai kualifikasi yang dicari. Dari kejadian tersebut ada sisi kelebihan dan kekurangan. Kelebihannya yaitu KSPPS Yamamus menerapkan rekrutmen dan seleksi yang begitu detail. Sedangkan kekurangannya dengan detailnya strategi yang diterapkan perusahaan kesulitan mendapatkan kandidat. Maka penelitian ini unik untuk diteliti.

Dengan tujuan utama untuk dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia, penulis memandang perlu untuk meneliti perihal ini dengan judul : “Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia”.

B. Fokus Penelitian

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

1. Obyek penelitian ini adalah KSPPS Yamamus Jepara

¹³ Rizal Pahlevi, *Analisis Efektifitas Proses Rekrutmen Dan Seleksi Dalam Memenuhi Kebutuhan Sumber Daya Manusia*, PT. Teknologi Riset Global Investama, Jakarta, Periode Januari 2013-Desember 2013.

2. Yang diteliti adalah analisis rekrutmen dan seleksi karyawan dalam meningkatkan sumber daya manusia.

C. Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana Proses merekrut dan menyeleksi karyawan KSPPS Yamamus?
2. Apa saja faktor pendukung dan penghambat KSPPS dalam proses merekrut dan menyeleksi karyawan untuk meningkatkan kualitas SDM?

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui proses KSPPS Yamamus dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan.
2. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat KSPPS Yamamus dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan untuk meningkatkan kualitas SDM.

E. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah keilmuan manajemen ekonomi Islam, khususnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia pada organisasi atau lembaga Islam.

2. Secara Praktis :

- a. Bagi KSPPS Yamamus, Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai gambaran kinerja dan sumbangan saran serta bahan evaluasi yang sangat berguna untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia KSPPS Yamamus.

- b. Bagi para manajer merupakan bahan pertimbangan dalam perekrutan dan menyeleksi terhadap karyawan untuk kemajuan dan perkembangan personalnya.

F. Sistematika penulisan

Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut

- BAB I** : Berupa pendahuluan yang terdiri dari Latar Belakang Masalah, Fokus Penelitian, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Dan Sistematika Penulisan.
- BAB II** : Berupa landasan teori yang terdiri, Teori SDM, Teori Rekrutmen, Teori Seleksi, KSPPS Yamamus, 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 Yamamus, Pembahasan, Data Penelitian, Hasil Penelitian.
- BAB V** : Berupa Penutup Yang Meliputi Kesimpulan, Keterbatasan Penelitian, Saran, Daftar Pustaka.