

BAB IV

ANALISIS REKRUTMEN TENAGA KERJA

PADA KJKSBINAMATLOGOSARI SEMARANG

A. Analisis Terhadap Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Kerja pada KJKSBINAMATlogosari Semarang

1. Proses Rekrutmen

Rekrutmen merupakan proses untuk mencari calon tenaga kerja yang akan dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi.¹ Rekrutmen ini merupakan langkah awal dan yang menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena tenaga kerja merupakan faktor yang paling penting dalam suatu perusahaan. Semakin bagus proses rekrutmen dalam suatu perusahaan maka semakin baik pula karyawan yang diperolehnya.

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. Analisis jabatan perlu dilakukan agar dapat menyelesaikan, mendesain organisasi serta menetapkan uraian pekerjaan untuk menganalisis pekerjaan apa saja yang harus dikerjakan, bagaimana mengerjakannya dan mengapa pekerjaan itu harus dikerjakan. Sebelum mengadakan rekrutmen, KJKS BINAMA juga

¹Faustino Cardodo Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Yogyakarta, 2002, h. 105.

melakukan analisis jabatan, informasi analisis pekerjaan tersebut dimanfaatkan untuk kepentingan perekrutan dan seleksi.

Menurut Ibu Laelayang penulis wawancarai mengatakan bahwa sebelum merekrut karyawan kepala bagian dari posisi yang kosong akan menganalisis pekerjaan. Kemudian apakah pekerjaan itu benar-benar membutuhkan karyawan atau tidak dan apakah dengan penambahan karyawan tersebut akan mendukung perusahaan di masa depan. Hasil analisis pekerjaan tersebut, selanjutnya dikonsultasikan kepada direktur utama selaku pimpinan utama, dan kemudian manager akan *me-recheck* ulang analisis pekerjaan yang dilakukan kepala bagian.

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:

- a. 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 atau tenaga kerja.
- b. Tahap selanjutnya mengambil data tentang masing-masing jabatan yang memerlukan tenaga kerja.
- c. 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.

- d. Apabila ternyata dari sumber intern tidak terdapat tenaga kerja, baik dalam kualitas ataupun kuantitas yang memadai dengan syarat-syarat jabatan yang kosong. Tahap ini adalah mencari tenaga kerja dari luar organisasi. Dengan ini KJKS BINAMA mulai mengadakan perekrutan karyawan melalui tahap-tahap sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan

Menentukan jabatan apa saja yang kosong dan benar-benar membutuhkan tenaga kerja. Kemudian KJKS BINAMA melakukan perekrutan karyawan baru. Dari perekrutan karyawan tersebut, sehingga akan diperoleh beberapa calon karyawan yang melamar.

- 2) Melalui tes-tes

Setelah terkumpul beberapa calon karyawan, tahap selanjutnya adalah mengikuti beberapa tes yang diadakan oleh pihak KJKSBINAMA.

- 3) Mengumumkan hasilnya

Calon karyawan yang sudah mengikuti beberapa tes yaitu tes tertulis, tes wawancara, dan psikotes. Kemudian diumumkan hasilnya, siapa saja yang diterima sebagai karyawan KJKSBINAMA.

4) Training

Karyawan baru KJKSBINAMA harus menjalani training terlebih dahulu. Training ini diadakan tidak untuk membekali *skill* karyawan baru, akan tetapi training tentang pengenalan keBINAMAan dan pengarahan tentang bagaimana kriteria karyawan yang baik itu, dan masih banyak lagi tentang pengenalan yang lain.

5) Karyawan

Setelah melalui beberapa tahapan dan melakukan training dengan baik, maka karyawan tersebut kemudian diangkat menjadi karyawan perusahaan tersebut.

2. Sistem Rekrutmen

Sistem rekrutmen yang digunakan oleh KJKSBINAMA untuk mendapatkan karyawan baru adalah sistem *Merit*. KJKSBINAMA menggunakan sistem *Merit* karena penarikannya didasarkan pada kecakapan, bakat, pengalaman, dan kesehatan yang sesuai dengan kriteria yang telah dibuat sebelumnya. Didalam menentukan kualitas ini harus terbukti dengan test tertulis maupun test wawancara, ijazah yang dimiliki dan surat keterangan-keterangan lain. Kecakapan yang dimaksud disini bukan cakap wajahnya, tetapi cakap dalam melakukan pekerjaan. Mempunyai bakat dalam bidang pekerjaan, mempunyai pengalaman kerja yang cukup. Semakin bertambah pengalaman karyawan dalam menjalankan suatu pekerjaan, semakin mudah dia melakukannya.

Semakin mudah pula dia memecahkan kesulitan, dan semakin terampil dia menggunakan peralatan serta menerapkan keahliannya, karena suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh orang yang bukan bidangnya maka akan timbul kehancuran. Sebagaimana hadits Nabi:

إذا وسد الأمر إلى غير أهله فانتظر الساعة (رواه البخاري)

Artinya: "Apabila suatu pekerjaan diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancuran."(HR. Bukhari)

Pengalaman akan melahirkan sikap hati-hati dan menjauhi kesalahan-kesalahan yang dapat menyebabkan kecelakaan. Sedangkan, kesehatan yang di maksud adalah sehat jasmani dan rohani yang dimiliki oleh calon karyawan tersebut. Sistem *merit* merupakan suatu sistem yang sering digunakan karena sesuai dengan bidang yang ditentukan. Selain itu sistem *merit* juga merupakan sistem yang berbasis kompeten karena dalam perekrutannya berpedoman pada kecakapan, bakat, ketrampilan, dan kesehatan. Sistem ini biasanya digunakan oleh KJKS BINAMA untuk merekrut marketing, teller, dan CS (*customer service*).

3. Metode Rekrutmen

Dalam merekrut tenaga kerja KJKS BINAMA menggunakan metode tertutup dan terbuka. Metode tertutup adalah suatu metode yang dalam perekrutan tenaga kerja hanya diinformasikan kepada pihak karyawan dalam lingkungan lembaga itu sendiri. Metode ini biasanya yang menyampaikan adalah pihak karyawan KJKS BINAMA itu sendiri. Sedangkan metode terbuka adalah suatu metode yang dalam

Dari ayat tersebut dijelaskan bahwa bumi ini adalah ciptaan Allah dan tidak untuk kepentingan seseorang atau golongan tertentu, sehingga dari hal ini tidak layak kalau dalam rekrutmen hanya memprioritaskan seseorang atau golongan yang hanya karena kedekatan hubungan saja.

4. Sumber Rekrutmen

Sumber tenaga kerja yang ada di KJKS BINAMA mencakup dua sumber yaitu internal dan eksternal. Sumber internal diambil jika tenaga kerja yang bersangkutan dianggap mempunyai kapasitas lebih dan pengalaman yang cukup. Sumber ini dilakukan umumnya untuk pemindahan dan promosi. Pemindahan dan promosi dilakukan terhadap karyawan yang ditentukan oleh manajer KJKS BINAMA. Apabila karyawan sudah jenuh dengan pekerjaan yang digelutinya selama ini, biasanya dipindah atau diturunkan adalah alternative yang dipilih untuk mengatasi kesesuaian ini.

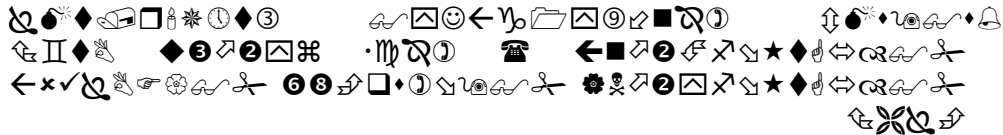
Sedangkan sumber eksternal diambil ketika posisi jabatan dalam perusahaan kosong dan membutuhkan karyawan baru, sedangkan dari dalam perusahaan tidak ada tenaga kerja yang dapat mengisinya. Sehingga perusahaan mencari tenaga kerja dari luar perusahaan.

B. Analisis Instrumen Rekrutmen Tenaga Kerja dalam Perspektif Islam Pada KJKS BINAMATlogosari Semarang

Dalam prosesnya, rekrutmen yang dilaksanakan sebenarnya sama pada umumnya yaitu meliputi test kemampuan dasar, wawancara, test

psikologi, dan masih banyak lainnya. Namun, yang membedakan disini adalah adanya test baca tulis Al-Qur'an dan pengetahuan tentang agama.

Adapun dasar rekrutmen tenaga kerja dalam Islam berpijak pada Al-Qur'an surah Al-Qashas ayat 26:



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".

Dari ayat diatas terdapat lafadz *Ista'jir* yang artinya mengambil orang untuk dijadikan pekerja. Dan terdapat juga lafadz *Al-Qowiyyu* dan *Al-Amin*. Dalam hal ini dapat difahami bahwa dalam mencari seorang pekerja harus yang kuat dan jujur.

kekuatan yang dimaksud adalah kekuatan berbagai bidang, mampu melakukan pekerjaan yang diembannya dan melakukan pekerjaan didasari dengan sikap pantang menyerah. Sehingga terlebih dahulu harus dilihat bidang apa yang akan ditugaskan kepada yang akan dipilih. Sedangkan kepercayaan yang dimaksud adalah integritas pribadi dan menuntut sifat amanah. Amanah disini artinya adalah dengan melaksanakan segala kewajiban sesuai dengan ketentuan Allah dan takut terhadap aturan-Nya. Selain itu, melaksanakan tugas yang dijalankan dengan sebaik mungkin sesuai dengan prosedurnya, tidak diwarnai dengan unsur nepotisme, tindak kezaliman, penipuan, intimidasi, atau kecenderungan terhadap golongan tertentu.

Perekrutan tenaga kerja di KJKS BINAMA secara tidak langsung sudah menerapkan prinsip yang telah dijelaskan dalam Al-Qur'an. Kriteria tenaga kerja yang dibutuhkan KJKS BINAMA adalah mereka yang kuat, dalam artian kuat dan mampu melakukan pekerjaan yang diembannya dan melakukan pekerjaan didasari dengan sikap pantang menyerah. Dan juga mereka yang memiliki kekuatan baik fisik maupun non fisik. Selain itu, juga dibutuhkan calon tenaga kerja yang memiliki sifat amanah dan kejujuran dalam bekerja. Dalam artian jujur dalam segala pekerjaan yang telah dikerjakannya. Dan juga mampu menjaga rahasia perusahaan.

Sedangkan sistem rekrutmen yang digunakan oleh KJKS BINAMA adalah sebagaimana yang dikatakan oleh Ibu Laela menggunakan sistem *merit* yaitu penarikan tenaga kerja yang didasarkan kepada kemampuan, kecakapan, bakat, keterampilan, kesehatan dan Sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. Selanjutnya KJKS BINAMA menggunakan metode terbuka, metode ini digunakan karena sesuai dengan anjuran Islam.

Menurut Widjajakusuma bahwa setiap muslim dalam beraktivitas atau bekerja harus dilakukan dengan sikap professional. Professional dalam pandangan Islam dapat dicirikan oleh tiga hal, yaitu: *Ahliyah* (keahlian), *himmatul 'amal* (etos kerja yang tinggi), *amanah* (terpercaya).

1. *Ahliyah* (keahlian)

Ahliyah(keahlian) berkenaan dengan keahlian dan kecakapan. Islam menetapkan bahwa seorang yang akan diangkat menjadi pegawai, haruslah orang yang memiliki keahlian dan kecakapan dalam pekerjaannya.

Islam juga menganjurkan agar dalam memilih atau menyeleksi karyawan yang akan dipekerjakan oleh suatu perusahaan, seharusnya dilakukan sebaik mungkin sehingga tidak terjadi salah rekrut dan salah dalam menempatkan seseorang. Karena seorang pejabat, pegawai atau maupun pemimpin yang akan diangkat haruslah dipilih dari orang yang paling tepat. Seperti yang telah dijelaskan dalam Islam, mengangkat orang yang bukan ahlinya atau orang tidak tepat, dianggap telah melanggar amanah dan berhianat kepada Allah, RasulNya dan berhianat terhadap kaum muslimin. Karena keahlian itu sangat penting bahkan dalam sebuah hadits Rasulullah saw dijelaskan bahwa:

إذا وسد الأمر إلى غير أهله فانتظر الساعة (رواه البخاري)

Artinya: *"Apabila suatu pekerjaan diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancuran."*(HR. Bukhari)²

Dari hadits tersebut dijelaskan bahwa ketika suatu jabatan diduduki oleh seseorang yang bukan ahlinya maka bukan kebaikan yang diperoleh akan tetapi kemungkinan besar yang akan timbul adalah kerusakan karena orang tersebut tidak memiliki keahlian dibidang tersebut.

KJKSBINAMA menerapkan *ahliyahini* dalam memilih karyawan berdasarkan pendidikan dan pelatihan, karena karyawan yang berpendidikan dan terlatih akan mampu bekerja lebih teliti dari pada karyawan yang tidak berpendidikan dan terlatih. Akan tetapi KJKSBINAMA tetap mengadakan pelatihan dan pendidikan. Hal ini dimaksudkan untuk memberikan bekal kepada calon karyawan baru

²*Ibid*, h. 80.

KJKSBINAMA agar bisa bekerja dengan baik. Demikian pula pada karyawan lama yang akan dipromosikan untuk menduduki jabatan tertentu. Sebelum dipromosikan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi, mereka juga mendapat pelatihan dan pendidikan. Karena dengan pelatihan dan pendidikan ini calon tenaga kerja dapat lebih terampil dan terlatih.

Pelatihan dan pengembangan sudah menjadi salah satu program di KJKS BINAMA, jadi setiap karyawan baru dan karyawan yang dipromosikan pasti akan mendapatkan pelatihan dan pengembangan. Sehingga karyawan akan lebih terampil dan terdidik dalam melaksanakan pekerjaannya. Pelatihan di KJKS BINAMA dilaksanakan 2 kali dalam satu bulan. Sedangkan, untuk karyawan yang dipromosikan ada agenda tersendiri untuk bimbingan dan pendampingan.

Dalam hal ini tidak pernah terjadi unsur kolusi dan nepotisme, karena KJKS BINAMA tidak pernah mempekerjakan karyawan yang dikenalnya untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi. Karyawan harus berlomba-lomba dalam prestasi kerja, agar dipromosikan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi. Dan siapa yang berprestasi, maka dialah yang akan menduduki jabatan sesuai prestasi yang dia capai. Prinsip ini yang di terapkan dalam KJKS BINAMA.

2. *Amanah* (Terpercaya)

Amanah (terpercaya) seorang pekerja muslim yang professional harus memiliki sifat amanah, terpercaya, dan tanggung jawab, bekerja dengan sungguh-sungguh dan mencurahkan segala potensi yang dimiliki

demikian mewujudkan tujuan perusahaan dan bukan hanya mencari kepentingan pribadi. Sehingga muncul jiwa amanah yaitu mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan. Banyak orang memiliki keahlian serta etos kerja tinggi, tetapi tidak memiliki sifat amanah, sehingga tidak sedikit diantara mereka yang justru memanfaatkan keahliannya dengan sifat ini.

Sikap *amanah* akan memberikan dampak positif diri pelaku dan perusahaan. Sebaliknya, jika tidak *amanah* akan berdampak buruk pada segalanya, baik pada diri pelaku atau pada perusahaan sekalipun. Jika karyawan tidak *amanah*, akan menimbulkan kerugian pada perusahaan. Dan apabila hal ini terus berlangsung, maka akan terjadi kebangkrutan pada perusahaan. Sikap *amanah* dapat dibangun dengan jalan saling menasehati dalam kebajikan serta mencegah berbagai penyimpangan.³ Amanah yang dimaksudkan disini adalah amanah dalam pengertian melakukan sesuatu sesuai dengan keahlian.

KJKS BINAMA menerapkan system magang pada calon karyawan untuk mengetahui pengalaman yang dimiliki, keseriusan kerja dan juga kejujurannya. Apabila selama magang itu dinilai oleh pihak KJKS BINAMA kinerjanya bagus, maka calon karyawan tersebut dapat diterima sebagai karyawan.

Karyawan yang amanah sangat dibutuhkan oleh KJKS BINAMA, lebih-lebih pada marketing. Karena marketing tugasnya adalah

³Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad KarebetWidjajakusuma, *Op.Cit*, h. 107.

memasarkan produk KJKS BINAMA, sehingga harus dapat dipercaya oleh perusahaan. Selain itu karyawan yang amanah juga sangat dibutuhkan karena untuk menjaga rahasia perusahaan. Karyawan KJKS BINAMA harus memiliki sifat tanggung jawab dan dalam memberikan pelayanan kepada nasabah harus dengan sifat ramah dan murah senyum.

3. Himmatul ‘amal (Etos Kerja yang Tinggi)

Himmatul ‘amal (etos kerja yang tinggi). Selain memiliki keahlian dan kecakapan, seorang dikatakan mempunyai sikap profesional jika dia selalu bersemangat dalam bekerja dan bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugasnya. Islam sangat mendorong setiap muslim harus selalu bekerja keras, bersungguh-sungguh mencurahkan tenaga dan kemampuan dalam menjalankan berbagai pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya.

Selain dorongan ibadah seorang muslim juga bekerja keras karena adanya keinginan untuk memperoleh imbalan atau penghargaan (*reward*) material dan non material seperti gaji penghasilan serta karir dan kedudukan yang lebih baik dan sebagainya. dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa seorang muslim harus bekerja dengan sungguh-sungguh dan penuh dengan semangat. Salah satu ciri etos kerja muslim yaitu *Itqan* atau kemandirian dan bersungguh-sungguh. Rasulullah SAW bersabda:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ الْعَمَلَ أَنْ يُتَقَنَّهُ (رواه الطبرانی)

Artinya: "Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan, dilakukan secara Itqon (tepat,

terarah, jelas, dan tuntas)/sempurna atau sungguh-sungguh.”(HRThabrani)

Tenaga kerja yang seperti ini yang dibutuhkan oleh KJKSBINAMA, karena keuletan serta memiliki kemauan yang tinggi untuk bekerja. Siapa pun yang bekerja di KJKSBINAMA yang memiliki prestasi dan produktivitas yang tinggi pasti akan mendapat penghargaan dari perusahaan. Penghargaan tersebut biasanya berupa bonus yang telah ditentukan oleh manager.

Dalam rekrutmen tidak ada metode yang baku yang dipakai sebagai cara untuk mendapatkan karyawan. Hanya dalam Islam yang menganjurkan supaya kita lebih professional dalam melakukan pekerjaan apapun.

Sehingga dapat disimpulkan penarikan atau rekrutmen tenaga kerja dalam perspektif Islam adalah disamping mempertimbangkan kemampuan, keahlian, dan pengetahuan, juga mempertimbangkan kejujuran dan tanggung jawab yang tinggi. Sehingga akan tercapai tujuan perusahaan dengan baik.