

BAB V

PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Karyawan di NUsantara Mart Rejotangan dalam Perspektif syariah

Pada aktivitas suatu manajemen keseluruhan dari rangkaian suatu kegiatan akan di lakukan sabaik mungkin agar suatu kegiatan lebih teratur nantinya. perencanaan tenaga kerja dalam suatu perusahaan merupakan suatu hal yang amat penting, karena sumber daya manusia sendiri merupakan subyek dalam membantu aktifitas perusahaan.

Pegembangan karyawan baru perlu di lakukan secara terencana dan berkesinambungan, untuk dapat melaksanakan pengembangan dengan baik, terlebih dahulu harus di tetapkan suatu proram pengembangan karyawan pengembangan sendiri bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan supaya hasil kerja baik dan mencapai hasil optimal dengan melalui tahapan pencarian tenaga kerja serta pelatihan.¹³⁸

Manajemen sumber daya manusia sendiri di gunakan perusahaan sebagai salah satu cara utama yang nantinya berguna untuk mencapai suatu tujuan suatu perusahaan, fungsi manajemen sendiri adalah untuk mengatur suatu kegiatan yang nantinya bisa terlaksana dengan sebaik

¹³⁸ Ardan, “*Manajemen Sumber Daya manusia*”, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2012), hlm. 92

mungkin, sumber daya manusia yang baik seharusnya sudah di siapkan perusahaan sejak pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan hal ini, agar kedepannya perusahaan tidak mendapat karyawan yang kurang kompeten, oleh karena itu sistem rekrutmen dan seleksi sendiri harus di lakukan oleh perusahaan dengan selektif mungkin agar tenaga kerja yang di dapatkan benar-benar sesuai dengan apa yang di harapkan.

1. Pelaksanaan Rekrutmen di NUsantara Mart Rejotangan dalam Perspektif Syariah

Rekrutmen atau perekrutan merupakan kegiatan untuk mendapatkan sejumlah pegawai dari berbagai sumber, sesuai dengan kualifikasi yang di butuhkan sehingga mereka mampu menjalankan misi organisasi dan mampu merealisasikan tujuan.¹³⁹

Rekrutmen merupakan serangkaian proses yang di lakukan untuk mencari pelamar kerja dengan kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang di perlukan organisasi guna memenuhi kebutuhan SDM (sumber daya manusia) yang di butuhkan organisasi.¹⁴⁰

Rekrutmen dalam perspektif syariah merupakan proses pencarian tenaga kerja sesuai dengan kualifikasi perusahaan dan di tambah dengan kriteria yang sesuai dengan syariat islam, hal ini di gunakan agar karyawan yang di dapat tidak hanya sesuai dari segi umum melainkan tepat sesuai perspektif syariah.

¹³⁹ Lijan Poltak Sanambela, “*Manajemen Sumber daya Manusia*” , . . . , hlm. 120

¹⁴⁰ *Ibid* ., hlm. 120

Rekrutmen di lakukan atas dasar kebutuhan departemen yang telah di setujui oleh pimpinan dan kebutuhan tersebut mengacu pada standard yang telah di terapkan, rekrutmen menjadi tahapan awal dalam mencari karyawan yang di butuhkan. Awalnya pihak dari manajemen ini menganalisis adanya kebutuhan tenaga kerja pada suatu organisasi.¹⁴¹

Proses rekrutmen yang di laksanakan di NUsantara Mart Rejotangan pada dasarnya melihat kebutuhan akan kekurangan karyawan lalu apabila kebutuhan akan tenaga kerja di rasakan kurang pihak NUsantara Mart Rejotangan melakukan rapat perundingan lalu baru di putuskan untuk membuka lowongan kerja baru.

Terdapat dua sumber utama dalam rekrutmen yang dapat di gunakan dalam pencarian tenaga kerja yaitu internal dan eksternal. Sumber internal berkenaan dengan pegawai-pegawai yang ada pada saat ini di dalam organisasi sehingga mereka dapat di promosikan untuk mengisi posisi yang lowong sedangkan rekrutmen eksternal individu yang di gunakan pada saat rekrutmen tidak di perdayakan oleh organisasi atau perusahaan Murni berasal dari luar perusahaan.¹⁴²

Sumber rekrutmen di NUsantara Mart Rejotangan berbentuk eksternal semua kandidat berasal dari luar dan tanpa kenal dengan orang dalam atau karyawan yang sudah ada, Rekrutmen di NUsantara Mart Rejotangan bisa di ketahui oleh berbagai lapisan masyarakat dan semua pihak, hal ini di tunjukan melalui sistem rekrutmen yang di sebarakan

¹⁴¹Emron Edison, "*Manajemen Sumber Daya Manusia* ", (Bandung: Alfabeta , 2010), hlm. 88

¹⁴² *Ibid.* , hlm. 132

melalui berbagai media seperti media sosial istalgram dan facebook, dan berupa pemasangan pamflet dengan tujuan agar berita pencarian tenaga kerja dapat di akses oleh orang yang membutuhkan lowongan kerja.

Dalam sistem perncarian kerja NUsantara Mart MWC NU Rejotangan memberikan berbagai macam syarat yaitu seperti melampirkan surat keterangan penyelesaian pendidikan berupa foto copy Ijazah minimal tingkat SMA dan data identitas diri seperti KTP, KK, dan daftar riwayat hidup.

Kriteria yang di berikan kepada calon karyawan yang melamar di NUsantara Mart Rejotangan berupa harus beragama islam ahlussunah waljamaah, lalu sudah mampu bekerja dan mempunyai keiginan kerja, berjilbab untuk wanita usia maksimal yaitu 24 tahun, sudah menyelesaikan pendidikan minimal jenjang SMA, di siplin, jujur bertanggung jawab dan mampu bekerja untuk NU.

Syarat rekrutmen sendiri yang di berikan kepada pelamar kerja, memang harus beragama islam hal ini di dasarkan pada NUsantara Mart Rejotangan orientasinya adalah milik kelembagaan Nahdlatul Ulama (NU) dan mengharuskan setiap karyawanya harus beragama islam.

Dalam sistem perekrutan NUsantara Mart sangat berhati hati dengan menetapkan kriteria yang harus di miliki setiap calon pelamar kerja agar menemukan kandidat yang kompeten hal ini sesuai firman Allah SWT. Allah berfirman dalam surah Al-Qashash [28] : 26

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ
 { ٢٦ }

Artinya : Salah satu 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 di percaya.¹⁴³

2. Pelaksanaan Seleksi di NUsantara Mart Rejotangan dalam Perspektif Syariah

Seleksi adalah upaya yang di lakukan untuk memilih dan mendapatkan tenaga kerja yang memiliki kemampuan sesuai dengan tugas-tugas yang akan di berikan pada jabatan kosong yang akan di isi dan di tempatinya.¹⁴⁴

Seleksi jika di kaitkan dengan syariah merupakan upaya untuk memilih dan mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dan di lakukan tes berdasarkan kemampuan dan dalam pengujianya tidak hanya terdapat materi umum saja melainkan di tambah dengan nilai-nilai yang sesuai dengan perspektif syariah.

Kriteria Intrumen seleksi dalam perspektif syariah dengan menggunakan beberapa poin yaitu :

1. Kompetisi (lomba)
2. Uji Loyaliytas (amanah)
3. Berakal, Berilmu, Fisik sehat
4. Memiliki Kemampuan (Spesialisasi Ilmu)
5. Memiliki Rasa Tangung Jawab
6. Kerja Sama dalam Tim

¹⁴³ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an....*, hlm 388

¹⁴⁴ Veitzal rizal, Salim Basalamah, Nastir Muhammad, "*Islamic Human Capital Managemen*",, hlm. 160

7. Ulet (Tidak Berputus Asa) ¹⁴⁵

Dalam pelaksanaan seleksi Nusantara Mart Rejotangan dengan melakukan berbagai tahap sebelum di seleksi, yang NUsantara Mart Rejotangan ini lakukan pertama rekrutmen dan selanjutnya berkas-berkas lamaran mereka di pilih yang memenuhi kriteria dan selanjutnya di adakanya tahapan seleksi dengan pemanggilan calon kandidat tenaga kerja lalu memberikan semacam tes tertulis dan lisan dan mengajukan berbagai macam soal lalu baik secara umum dan di tambah yang bermuatkan keislaman. Sebagaimana firman Allah SWT dalam surah Al-An Kabut [29] : 3).

وَلَقَدْ فَتَنَّا الَّذِينَ مِنْ قَبْلِهِمْ فَلَيَعْلَمَنَّ اللَّهُ الَّذِينَ صَدَقُوا وَلَيَعْلَمَنَّ الْكَاذِبِينَ
 { ٣ }

Artinya: Sesungguhnya kami telah menguji orang-orang sebelum mereka, maka sesungguhnya Allah mengetahui orang-orang yang benar dan sesungguhnya dia mengetahui orang-orang yang dusta. ¹⁴⁶

Dalam pelaksanaan seleksi NUsantara Mart Rejotangan, memberikan beberapa tahapan yang nantinya akan di ikuti oleh setiap kandidat, dengan berbagai macam tes seperti tes tertulis, tes wawancara, hal ini di karenakan NUsantara Mart Rejotangan menginginkan seluruh karyawan yang nantinya bekerja di NUsantara Mart Rejotangan sesuai dengan keinginan, karena setiap harinya karyawan di NUsantara Mart akan berhadapan langsung dengan para konsumen.

¹⁴⁵ *Ibid.*, hlm. 16

¹⁴⁶ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an*...., hlm. 396

Tahapan seleksi yang berupa tes ini juga memberikan berbagai macam soal-soal yang nantinya akan di jawab oleh para kandidat hal ini di gunakan NUsantara mart untuk melihat mana yang cocok di pilih sebagai calon pelamar kerja.

Pada pemberian soal pada tahapan seleksi NUsantara Mart Rejotangan tidak hanya memberikan tes berupa soal umum saja melainkan juga mengajukan berbagai macam pertanyaan yang mengandung unsur agama yaitu islam di mana NUsantara Mart Rejotangan memberikan pertanyaan berupa tes bacaan solat bacaan doa Qunut, dalam hal ini yang di lihat NUsantara Mart Rejotangan adalah ketika mereka sudah mampu menjalankan kewajiban beribadah berarti dapat di tarik kesimpulan bahwa mereka amanah dan jujur dalam bekerja dan sudah layak untuk di pekerjakan.

Seleksi karyawan di NUsantara Mart Rejotangan sudah sesuai dengan ajaran agama islam bahwa setiap yang di pekerjakan harus memenuhi standart klarifikasi sesuai tugas yang di embanya selain itu dalam islam setiap karyawan harus, memiliki karakteristik yaitu yaitu meliputi keahlian (*kaffah*), etos kerja (*himattul'amal*), terpercaya (*amanah*). Firman Allah dalam Al-Qu'ran surah Al-Isra' [17] : 84

قُلْ كُلٌّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا

{ ٨٤ }

Artinya: Katakanlah : “Tiap-tiap yang berbuat menurut keahliannya masing masing”. Maka tuhanmu mengetahui siapa yang lebih benar jalannya.¹⁴⁷

B. Kendala Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Karyawan di NUsantara Mart Rejotangan Dalam persepektif Syariah

Kendala yang terjadi pada saat perekrutan dapat muncul dari organisasi, perekrutan serta lingkungan eksternal kendala yang lazim di jumpai dalam rekrutmen yaitu berupa ¹⁴⁸ :

1. karakteristik organisasional dimana memengaruhi dsain rekrutmen.
2. citra organisasi, biasanya calon pelamar kerja tidak berminat dalam mencari lamaran kerja di dalam organisasi tertentu apa bila citra organisasi buruk maka kemungkinan untuk memikat pelamar kerja akan berkurang.
3. Kebijakan kompensasi perusahaan.
4. kebijakan status kepegawaian.

Hambatan pelaksanaan seleksi, seleksi telah di rencanakan dengan saksama, dalam implementasinya tetap di peroleh berbagai hambatan di sebabkan oleh berbagai faktor seperti ¹⁴⁹ :

1. Tolak ukur yaitu kesulitan dalam menentukan standar yang dapat di gunakan untuk mengukur berbagai kualifikasi.
2. Penyeleksi dimana penyeleksi kesulitan mendapatkan penyeleksi yang profesional dan jujur dan objektif melaksanakan tugasnya oleh sebab itu di butuhnya orang yang profesional.
3. Kejujuran pelamar.

Kendalanya sendiri dalam rekrutmen dan seleksi karyawan pada NUsantara Mart Rejotangan adalah kehadirannya yang masih baru menjadikan NUsantara Mart Rejotangan belum begitu profesional dalam

¹⁴⁷ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an....*, hlm. 290

¹⁴⁸ Lijan Poltak Sanambela, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” , . . . , hlm. 125

¹⁴⁹ Lijan Poltak Sanambela, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” , . . . , hlm. 142

pencarian tenaga kerja, pada pelaksanaan rekrutmen jika pendaftar terlalu banyak NUsantara Mart kesulitan menentukan kandidat mana yang harus di panggil dan selanjutnya di seleksi, lalu kendalnya dalam menjalankan rekrutmen dan seleksi yang sesuai syariah yaitu pihak pengelola NUsantara Mart MWC NU Rejotangan belum begitu paham bagaimana menjalankan rekrutmen yang sesuai syariah.

Kendala eksternal juga di karenakan pelamar kurang meminati lowongan yang di buka NUsantara Mart Rejotangan dimana kendala eksternal ini di mulai dari kendala internal yaitu citra organisasi yang masih baru, dan kebijakan kompensasi dan gaji yang di berikan NUsantara Mart Rejotangan masih kurang di minati oleh calon tenaga kerja, lalu kendala internal yang lain dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan di mana ketika penentuan kriteria dan melakukan pengetesan seleksi masih kekurangan tenaga profesional dalam pemilihan kandidat karyawan.

C. Solusi Meminimalisir Kendala Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Karyawan dalam Perspektif Syariah

Perusahaan dalam melakukan sebuah kegiatan pastinya tidak terlepas dari sebuah kendala, akan tetapi dalam setiap kendala nantinya pasti akan ada strategi atau cara yang di lakukan perusahaan, seperti solusi yang di terapkan NUsantara Mart Rejotangan dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan.

Dalam meminimalisir kendala rekrutmen dan seleksi karyawan di NUsantara Mart Rejotangan yang sesuai syariah. Hal pertama yaitu memanggil calon kandidat yang berkasnya sudah di kirim paling dulu sekitar dua belas orang pendaftar pertama lalu baru melakukan seleksi hal ini agar pada saat proses seleksi NUsantara Mart Rejotangan tidak terlalu banyak menyeleksi banyak kandidat yang nantinya kemungkinan membuat NUsantara Mart Rejotangan bingung dalam mengambil keputusan mana yang cocok untuk di pekerjakan, NUsantara Mart Rejotangan berupaya terus menerus melakukan pembenahan dan pembelajaran akan kekurangan yang ada pada NUsantara Mart Rejotangan dalam pencarian tenaga kerja, kedepanya NUsantara Mart Rejotangan akan melakukan berbagai macam pembenahan agar setiap sitem seperti rekrutmenya dan seleksi bisa berjalan dengan lancar dan sesuai dengan kriteria syariah.