

STRATEGI REKRUTMEN TERHADAP SUMBER DAYA INSANI

Holisatul Munawaroh, Amir, Ahmad Hamdi

cholisarasyid@gmail.com, amirmadaniy@gmail.com, ahmadhamdi289@gmail.com,

Universitas Ibrahimy Situbondo

ABSTRAK

Employee recruitment is carried out with the main goal of a company or organization being to find and determine employees who match the company's criteria so that later they are able to make changes to the company because quality employees will certainly increase the company's quality as well. And every company has a different way of recruiting employees. The results of this study indicate that CV. AL Mubarakah combines external and internal sources in recruiting employees. The method used is a closed method and various recruitment processes carried out by CV. Al Mubarakah is starting from the preparation of a recruiting strategy, searching for job applicants, making a pool of applicants, and interviews to select prospective new employees. Supporting factors in the recruitment are easier search for applicants, vacant vacancies are filled faster, employees work more flexibly and relaxed. The inhibiting factors for recruitment are the closed implementation method, it is more difficult to get qualified employees, compensation policies and external environmental conditions.

KeywordS: Manajemen Sumber Daya Insani, Rekrutmen, Karyawan

PENDAHULUAN

Tatanan kehidupan manusia dari berbagai bentuk tidak akan terlepas dari yang namanya manajemen dari bentuk dan keadaan yang multi dimensi. Tentunya manajemen menjadi keniscayaan bagi kehidupan manusia untuk selalu diinovasi sesuai dengan perkembangan zaman, sehingga manajemen bisa memberi manfaat yang lebih banyak. Manajemen merupakan kebutuhan penting untuk memudahkan pencapaian tujuan manusia dalam organisasi, manajemen diperlukan untuk mengelola berbagai sumber daya organisasi, seperti sarana prasarana, waktu, SDM, metode dan lainnya. Manajemen juga menunjukkan cara-cara yang lebih efektif dan efisien dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, manajemen telah memungkinkan kita untuk mengurangi hambatan hambatan dalam rangka pencapaian suatu tujuan (Veithzal Rivai, dkk, 2014).

Jadi manajemen pada dasarnya adalah upaya mengatur segala sesuatu (sumber daya) untuk mencapai tujuan organisasi. Atau proses pengoordinasi kegiatan-kegiatan sehingga pekerjaan tersebut terselesaikan secara efisien dengan dan melalui orang lain (Nana Herdiana Abdurrahman, 2013). Dan siapapun yang mengelola organisasi akan mengelola berbagai sumber daya untuk meraih tujuan organisasi tersebut. Sumber daya

yang dimiliki oleh perusahaan dapat dikategorikan atas enam tipe sumber daya (6M) yaitu: Man (Manusia), Money (Finansial), Material (Fisik), Machine (Teknologi), Method (Metode), Market (Pasar). Dan aset paling penting yang pertama harus dimiliki oleh organisasi adalah manusia atau tenaga kerja (SDM). Sumber daya insani adalah orang-orang yang merancang atau menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial serta merumuskan strategi dan tujuan organisasi. Tanpa orang-orang yang memiliki keahlian atau kompeten maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya (Sadili Samsudin, 2006).

Manajemen juga sangat penting terhadap dunia bisnis. Sebagian besar orang Indonesia merupakan bagian dari sistem bisnis dan pada dasarnya Indonesia adalah suatu masyarakat bisnis. Masing-masing kita membeli barang dari pasar atau dari super market. Kadang-kadang beberapa diantara kita, makan minum di kantin atau di restoran. Beberapa perusahaan menyediakan untuk rumah-rumah tangga, air, gas atau listrik. Dalam artian luas bisnis merupakan suatu istilah untuk menjelaskan segala aktivitas berbagai institusi dari yang menghasilkan barang dan jasa yang perlu untuk kehidupan masyarakat sehari-hari (M.Manullang, 2008). Dan sebagaimana diketahui, bahwa manajemen dalam bisnis merupakan proses aktivitas penentuan dan pencapaian tujuan bisnis melalui pelaksanaan empat fungsi dasar yaitu *planning*, *organizing*, *actuating* dan *controlling* dalam penggunaan sumber daya organisasi bisnis. Oleh karena itu aplikasi manajemen bisnis pada hakikatnya adalah juga amal perbuatan sumber daya insani dalam bisnis tersebut. Dalam konteks ini Islam telah menggariskan bahwa hakekat amal perbuatan manusia harus berorientasi pada pencapaian ridha Allah SWT.

Dan karena keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, melainkan lebih banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya insani yang berperan di dalamnya. Oleh karena itu sumber daya insani perlu lebih dipahami dan ditangani serius. Manajemen sumber daya insani merupakan bidang dari manajemen umum, dimana manajemen umum sebagai proses meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi bidang produksi, pemasaran, keuangan maupun kepegawaian. Karena SDI dianggap semakin penting perannya dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam rangka memperoleh dan memiliki sumber daya insani yang berkualitas dan loyal terhadap perusahaan yang akan sangat menentukan maju

mundurnya suatu usaha perlu dilakukan penarikan pegawai atau dikenal dengan istilah rekrutmen karyawan.

Rekrutmen merupakan proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang berkualifaid untuk jabatan atau pekerjaan tertentu dalam suatu organisasi atau perusahaan. Atau dapat diartikan sebagai proses pengumpulan calon pemegang jabatan yang sesuai dengan rencana SDI untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan tertentu. Tujuannya ialah agar mendapatkan calon karyawan yang memungkinkan pihak manajemen untuk memilih atau menyeleksi calon sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan. Perekrutan karyawan dilakukan dengan tujuan utama suatu perusahaan atau organisasi dapat menemukan dan menentukan karyawan yang sesuai dengan kriteria perusahaannya sehingga nantinya mampu memberikan perubahan bagi perusahaan karena karyawan yang bermutu tentu akan menambah mutu perusahaan juga.

Islam menganjurkan kepada umatnya untuk memilih calon karyawan berdasarkan pengetahuan, pengalaman dan kemampuan teknis yang dimiliki. Karyawan yang baik adalah individu muslim yang memiliki kemampuan dengan motivasi yang tinggi. Dalam mengembangkan aktivitas sumber daya insani (karyawan) adalah merealisasikan dua sifat yang mendasar yaitu kuat dan dapat dipercaya (*amanah*) hal ini sesuai dengan Al Qur'an sebagaimana firman Allah SWT (QS. Al Qashas ayat 26).

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

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"*

Ayat tersebut dijelaskan bahwa kekuatan juga mengharuskan terpenuhinya kecakapan dalam ilmu pengetahuan, dimana tenaga kerja harus pandai dalam pekerjaan, mengetahui tabiatnya, tuntutan tuntutannya dan mampu dalam melaksanakan pekerjaan yang diembannya.

Pengembangan sumber daya insani nampak dalam pengembangan pesantren. Tugas pokok yang dipikul pondok pesantren selama ini pada esensinya adalah mewujudkan manusia dan masyarakat muslim yang Beriman dan bertaqwa kepada Allah SWT. Melalui kualitas keislaman, keimanan, keilmuan dan akhlaqnya, para santri

diharapkan mampu berpartisipasi membangun dirinya dan masyarakat disekelilingnya. Selain itu pondok pesantren juga bertujuan untuk menciptakan muslim yang mandiri, ini kultur pondok pesantren yang cukup menonjol, berkaitan dengan swakarya dan swadaya (Buchari Alma, Donni Juni Priansa, 2014).

CV. Al MUBARAKAH merupakan salah satu perusahaan di Indonesia tepatnya di kota Banyuwangi yang berdiri di naungan Pondok Pesantren Nurul Abror Arrabbaniyin (NAA) dan tertarik menginvestasikan modal dan mengembangkan usaha dalam industri Air Minum dalam Kemasan (gelas, botol dan galon) karena melihat banyak peluang dan manfaat air yang merupakan syarat mutlak bagi kehidupan. Perkembangan industri AMDK dalam beberapa tahun terakhir ini mengalami perkembangan yang pesat. Air minum dalam kemasan merupakan kelompok produk air minum murni yang diolah dan dikemas sehingga siap diminum. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2013 tepatnya di Jl. KH. Agus Salim 165 Alasbuluh Wongsorejo Banyuwangi. Perkembangan perusahaan tersebut cukup pesat. Perusahaan yang mempunyai kurang lebih 40 karyawan ini mempunyai cara yang berbeda dalam merekrut karyawannya. Tidak sama dengan perusahaan-perusahaan pada umumnya, CV. ALMUBARAKAH hanya menggunakan karyawan laki laki saja karena melihat perusahaan yang berdiri di lingkungan pesantren dan tidak bolehnya kaum laki laki dan perempuan berdekatan jika bukan mahromnya dan dianggap kurang kondusif jika ada perempuan dalam suatu perusahaan. Dan CV. ALMUBARAKAH ini tidak hanya menggunakan karyawan dari luar saja, tetapi juga banyak yang berasal dari kalangan santri yang sudah menjadi mahasiswa juga bekerja di dalam usaha tersebut.

Untuk mencapai hasil kerja yang efektif, perusahaan akan sangat membutuhkan tenaga kerja yang memiliki kualitas terbaik. Berbagai strategi dilakukan oleh banyak perusahaan untuk memenangkan persaingan dalam memperoleh sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan. Dan banyak perusahaan yang gagal dalam melaksanakan fungsi manajemen sumber daya manusia karena kesalahan dalam memilih metode penarikan yang tepat.

KAJIAN TEORI

Pengertian Manajemen Sumber Daya Insani

Manajemen adalah suatu proses bekerja dengan dan melalui orang lain secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi dengan menggunakan sumber daya

yang terbatas di dalam lingkungan yang berubah. Definisi manajemen di atas memberikan gambaran bahwa sumber daya manusia (orang lain) merupakan elemen sentral dalam pencapaian tujuan organisasi. Esensi manajemen adalah aktivitas bekerja dengan orang lain untuk mencapai berbagai hasil melalui manajemen dilakukan proses pengintegrasian berbagai sumber daya dan tugas untuk mencapai berbagai tujuan organisasi yang telah ditentukan (Henry Simamora, 1995).

Sumber Daya Insani (SDI) merupakan istilah lain dari sumber daya manusia (SDM). Kata insani berarti bersifat atau menyangkut manusia, kemanusiaan atau manusiawi. Pengelolaan Sumber Daya Insani (SDI) dalam terminologi lama disebut Manajemen Sumber Daya Manusia, mengenal adanya beberapa pendekatan yang implikasinya adalah perlakuan terhadap para karyawan. Dalam konteks pekerjaan Sumber daya insani merupakan pegawai yang siap dan mampu dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok insani adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang akan menentukan kualitas dan kuantitas hidupnya.

Manajemen Sumber Daya Insani diartikan sebagai penataan dan pengelolaan tenaga kerja sebagai sumber daya organisasi secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber Daya Insani diartikan sebagai seseorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang memiliki peran penting yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Islam memberikan perhatian yang sangat tinggi terhadap sumber daya insani atau sumber daya manusia, karena Islam diturunkan ke muka bumi untuk memperbaiki manusia. Islam juga memandang penting pembangunan. Karena dalam pembangunan tersebut sumber daya manusia merupakan kunci yang paling menentukan keberhasilan pembangunan. Manusia merupakan perencana, pelaku, pengendali, serta pengaktualisasi pembangunan. Oleh karena itu, pengembangan kualitas sumber daya manusia merupakan kunci utama dalam pembangunan. Melalui kualitas sumber daya manusia yang unggul, maka manusia mampu hidup bertahan dan berkembang sepanjang zaman seiring dengan perubahan.

Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya insani. Oleh karena itu, pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Organisasi yang berhasil dalam mempengaruhi pasar jika dapat menarik perhatian atas kelebihan yang dimiliki dalam berbagai hal dibandingkan dengan organisasi lain. Perlu diingat kembali dalam buku manajemen sudah dijelaskan bahwa fungsi-fungsi manajemen adalah perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan staff (*staffing*), pergerakan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*). Fungsi-fungsi manajemen tersebut merupakan tugas bagi setiap manajer pada berbagai bidang dan organisasi dalam sebuah organisasi.

Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola faktor faktor produksi tersebut.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Insani

Tujuan yang hendak dijelaskan adalah manfaat apa yang akan kita peroleh dengan penerapan manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Tujuan manajemen SDI ialah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada di dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. Tujuan ini menuntun studi dan praktek manajemen SDI yang umumnya juga dikenal dengan manajemen personalia. Studi manajemen menguraikan upaya upaya yang terkait dengan sumber daya manusia kalangan manajer operasional dan memperlihatkan bagaimana para professional personalia memberikan andil atas upaya upaya ini. Sumber daya manusia mempengaruhi atas keberhasilan setiap perusahaan atau organisasi. Meningkatkan andil manusia sangat penting. Sehingga seluruh perusahaan memebentuk departemen sumber daya manusia.

Maka tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki konstribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis etis dan sosial. Selain itu tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tantangan organisasi, fungsi sumber daya manusia dan orang-orang yang terpengaruh. Kegagalan melakukan tugas ini dapat merusak kinerja, produktivitas, laba, bahkan kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan.

Pengadaan Sumber Daya Manusia

Fungsi ini merupakan aktivitas manajemen sumber daya manusia dalam memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan (jumlah dan mutu) untuk mencapai tujuan organisasi. Penentuan sumber daya manusia yang dibutuhkan disesuaikan dengan tugas-tugas yang tertera pada analisis pekerjaan yang telah dilakukan sebelumnya. Pengadaan tenaga kerja mencakup beberapa hal sebagai berikut.

Analisis Pekerjaan

Analisis pekerjaan merupakan aktivitas yang dilakukan untuk memperoleh informasi tentang suatu pekerjaan. Berdasarkan informasi tersebut akan diketahui uraian dan syarat-syarat yang harus dipenuhi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu. Hal ini merupakan dasar bagi setiap aktivitas manajemen sumber daya manusia pada setiap bidang dalam organisasi.

Perencanaan Sumber Daya Manusia

Kegiatan ini dilakukan untuk memperoleh jenis dan jumlah tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan organisasi. Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses secara sistematis untuk menyesuaikan kebutuhan-kebutuhan dengan ketersediaan sumber daya manusia baik yang bersumber dari dalam maupun luar organisasi diperkirakan pada suatu periode tertentu.

Rekrutmen

Kegiatan ini dilakukan untuk memenuhi kabutuhan sumber daya manusia dalam mengisi kekosongan-kekosongan pada posisi-posisi tertentu dalam organisasi. Rekrutmen biasa dapat dilakukan untuk perusahaan baru dan perusahaan yang sudah ada sebelumnya. Rekrutmen untuk perusahaan baru dilakukan untuk mengisi seluruh posisi pekerjaan sesuai struktur dan analisis pekerjaan yang telah ditetapkan.

Seleksi Sumber Daya Manusia

Kegiatan ini dilakukan untuk memperoleh kualitas tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi. Seleksi dilakukan apabila jumlah calon tenaga kerja melebihi dari jumlah yang dibutuhkan organisasi.

Penempatan Sumber Daya manusia

Kegiatan berikutnya, menempatkan tenaga kerja sesuai dengan bakat dan kemampuannya. Kepuasan karyawan akan tercapai bila penempatan mereka sesuai dengan kemampuan yang dimiliki sehingga produktivitas kerja akan lebih baik pula.

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia (*Human Resource Development/ HRD*). Ini merupakan proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan dan latihan. Kegiatan ini sangat berguna bagi karyawan baru untuk meningkatkan pemahaman tentang tugas-tugas yang merupakan tanggung jawab pada pekerjaannya. Pengembangan sumber daya manusia juga penting bagi karyawan lama untuk mendapatkan kenaikan pekerjaan atau pada tingkat yang sama. Diantaranya adalah perencanaan karir (*career planning*), pengembangan karir (*career development*), pengembangan organisasi (*organization development/OD*), manajemen dan penilaian kerja.

Pemberian Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa-jasa yang telah mereka sumbangkan kepada perusahaan. Sistem kompensasi yang baik berarti memberikan penghargaan-penghargaan yang layak dan adil sebagaimana kontribusi karyawan atas pekerjaannya. Kompensasi terdiri dari kompensasi finansial, baik yang dibayarkan secara langsung berupa gaji atau upah dan insentif serta kompensasi tidak langsung berupa keuntungan dan kesejahteraan karyawan, maupun kompensasi non finansial.

Pengintegrasian

Setelah aktivitas-aktivitas pengadaan, pengembangan, dan pemberian kompensasi sumber daya manusia dilakukan, maka muncul masalah baru yang sangat penting diperhatikan yaitu pengintegrasian. Integrasi berarti mencocokkan keinginan karyawan dengan kebutuhan organisasi. Oleh karena itu diperlukan perasaan dan sikap

karyawan dalam menetapkan kebijakan organisasi. Pengintegrasian mencakup motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kepemimpinan.

Pengertian Rekrutmen

Sumber daya manusia sebuah organisasi merupakan sumber dayanya yang paling penting dan hanya akan dapat diperoleh melalui upaya rekrutmen yang efektif. Untuk merekrut secara efektif, bagaimanapun juga, informasi akurat dan berkelanjutan haruslah tersedia mengenai jumlah dan kualifikasi individu yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai pekerjaan dalam organisasi. Penarikan tenaga kerja (rekrutmen) merupakan proses pencarian calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah dan jenis yang dibutuhkan. Penerikan tenaga kerja berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan jumlah dan kualitasnya, baik dalam jangka pendek, menengah, maupun panjang. Untuk memenuhi kebutuhan kualitas maka perusahaan melakukan pemilihan tenaga kerja.

Dan rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan pemikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Aktivitas rekrutmen dimulai pada saat calon mulai dicari dan berakhir pada saat lamaran mereka diserahkan. Melalui rekrutmen individu yang memiliki keahlian yang dibutuhkan didorong untuk membuat lamaran terhadap pekerjaan yang tersedia di perusahaan. Hasilnya adalah sekumpulan pelamar kerja yang akan diseleksi untuk menjadi karyawan baru. Aktivitas rekrutmen juga berinteraksi dengan aktivitas sumber daya lainnya, khususnya evaluasi kinerja, kompensasi, pelatihan, dan pengembangan.

Usaha dalam mencari tenaga kerja, Al Qur'an memberikan penjelasan bahwa standar kepatuhan seseorang untuk mendapat kerja adalah didasarkan pada keahlian serta kompetensi yang dimiliki. Disamping juga harus memiliki sifat jujur dan *amanah*, para pekerja yang layak untuk direkrut adalah mereka yang memiliki kekuatan, baik kekuatan fisik maupun non fisik tergantung jenis pekerjaan sekaligus memiliki sifat *amanah* (terpercaya). Ibnu Taimiyah memberikan pengertian bahwa makna kekuatan tergantung pada jenis dan karakter pekerjaan dan profesi yang dikehendaki, bisa kekuatan intelektual, fisik dan sebagainya.

Dan satu hal yang tidak boleh dilupakan adalah konsep adil yang harus dipertimbangkan dalam merekrut karyawan. Adil dalam rekrutmen berarti memberi

peluang yang sama pada setiap orang dan memberikan perlakuannya yang sama kepada setiap pelamar. Jabatan diberikan kepada yang lebih berhak dan lebih kompeten. Bukan karena faktor kekerabatan diantara keduanya, karena hubungan persahabatan atau pertemanan. Dalam Islam prosesi perekrutan karyawan juga harus berdasarkan kepada kepatuhan dan kelayakan calon karyawan atas pekerjaan yang akan dijalani. Ketika pemilihan perekrutan jatuh kepada orang yang sedikit memiliki kemampuan, padahal masih banyak terdapat yang lebih patuh dan lebih baik maka proses perekrutan ini bertentangan dengan syariat Islam (Abu Sin, Ahmad Ibrahim, 2006).

Tujuan Rekrutmen

Secara sederhana tujuan dari rekrutmen adalah untuk mengisi jabatan yang kosong yang perlu diisi untuk mempertahankan atau meningkatkan efektifitas kerja. Pada program rekrutmen yang baik perlu melayani banyak tujuan. Tujuan rekrutmen yang sering disebutkan adalah memikat sekumpulan pelamar kerja. Upaya untuk mendapatkan karyawan yang baik dan juga diantara mencakup faktor-faktor berikut.

1. Pada setiap program rekrutmen harus dapat memikat banyak pelamar yang memenuhi syarat kebutuhan organisasi.
2. Pelaksanaan program rekrutmen harus komit terhadap standar seleksi.
3. Kegiatan dalam program rekrutmen harus terdiri dari unsur kreatif, imajinasi, berkelanjutan dan inovatif (M. Liga Suryadana, 2015).

Sumber Rekrutmen

Kebanyakan pengusaha menggabungkan penggunaan sumber-sumber internal dan eksternal perekrutan. Organisasi yang menghadapi lingkungan kompetitif cepat berubah dan kondisi dapat menempatkan penekanan pada sumber-sumber eksternal disamping mengembangkan sumber internal.

Sumber Internal

Rekrutmen internal berarti mempertimbangkan karyawan yang ada sebagai kandidat atas lowongan pekerjaan yang tersedia. Promosi dari dalam ini dapat membantu membangun semangat kerja dan mempertahankan karyawan yang berkualitas tinggi agar tidak meninggalkan perusahaan (Ricky W. Griffin, Ronald J. Ebent, 2007).

Sumber Eksternal

Sumber rekrutmen eksternal meliputi individu yang saat ini tidak menjadi anggota organisasi. Keuntungan terbesar rekrutmen dari sumber eksternal adalah bahwa jumlah pelamar yang lebih besar dapat direkrut. Hal ini tentunya mengarah pada kelompok pelamar yang lebih besar dan lebih *qualified* dibandingkan yang normalnya dapat direkrut secara internal. Pelamar dari luar pastilah membawa ide, teknik kerja, metode produksi, atau pelatihan yang baru ke dalam organisasi yang nantinya akan menghasilkan wawasan baru ke dalam profitabilitas.

Metode Rekrutmen

Metode rekrutmen akan berpengaruh besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk ke dalam perusahaan. Metode rekrutmen calon karyawan baru adalah metode tertutup dan metode terbuka.

Metode Tertutup

Adalah ketika penarikan hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja. Akibatnya lamaran yang masuk relatif sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan sulit.

Metode terbuka

Adalah ketika penarikan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media massa, cetak maupun elektronik agar tersebar luas ke masyarakat. Dengan metode terbuka ini, diharapkan lamaran banyak yang masuk sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang *qualified* lebih besar.

Proses Rekrutmen

Proses rekrutmen dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir bila lamaran-lamaran (aplikasi) diserahkan pada organisasi. Hasilnya adalah sekumpulan para pencari kerja dimana para karyawan baru diseleksi. Proses penarikan penting karena kualitas sumber daya manusia organisasi tergantung pada kualitas penarikannya. Adapun proses rekrutmen terdiri atas beberapa kegiatan sebagai berikut.

Penyusunan Strategi Merekrut

Manajemen keuangan dapat terlibat dalam penyusunan kebijakan-kebijakan umum perekrutan seperti penentuan dimana akan merekrut, penetapan berapa besar biayanya, dan penentuan tujuan perjanjian kerja organisasi. Departemen sumber daya manusia secara luas bertanggung jawab atas hampir sebagian besar proses perekrutan.

Pencarian Pelamar-Pelamar Pekerja

Manakala rencana-rencana dan strategi rekrutmen telah disusun, maka aktivitas rekrutmen sesungguhnya bisa dilangsungkan. Pencapaian pelamar dapat melibatkan metode metode perekrutan yaitu dengan menggunakan metode tertutup atau terbuka sebuah perusahaan kadang-kadang menemui kesulitan dalam memikat orang-orang yang diinginkan khususnya karyawan yang sangat ahli, didalam pasar-pasar tenaga kerja yang sangat kompetitif. Untuk memperkuat upaya-upaya rekrutmen maka perusahaan haruslah memutuskan daya tarik apa yang harus ditawarkan.

Penyisihan Pelamar-Pelamar Yang Tidak Cocok

Setelah lamaran-lamaran untuk lowongan pekerjaan diterima maka lamaran tersebut haruslah disaring guna menyisihkan individu-individu yang kelihatannya tidak memenuhi syarat. Alasan-alasan diskualifikasi haruslah kualifikasi yang bonafit yang berhubungan dengan jabatan.

Pembuatan Kumpulan Pelamar

Setelah lamaran-lamaran masuk, perusahaan akan memproses informasi dan mengorganisasikannya sehingga informasi ini siap diperiksa. Apabila ada pelamar yang mendapat tawaran kerja di tempat lain dan tidak lagi berminat dengan lamarannya. Maka perusahaan haruslah menyisihkan lamaran tersebut dari kelompok pelamar. Dan di dalam proses rekrutmen kiranya perlu ditekankan terlebih dahulu bahwa dalam menjalankan tugasnya mencari calon-calon pegawai, para pencari tenaga kerja suatu organisasi harus menyadari bahwa mereka menghadapi berbagai kendala.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono, penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. (Sugiono, 2018) Penelitian ini bersifat lapangan yang dilakukan di CV.ALMUBARAKAH Air Minum Dalam Kemasan “Oemboel”. Kecamatan Wongsorejo Kabupaten Banyuwangi. Penelitian lapangan (*Field Research*) dapat juga dianggap sebagai pendekatan luas dalam penelitian kualitatif atau sebagai metode untuk

mengumpulkan data kualitatif. Metode penelitian kualitatif ini sering disebut penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (*natural setting*).

sumber data yang dapat diperoleh oleh peneliti dalam penelitian ini terdiri atas dua macam sumber yaitu: Sumber data primer, adalah data yang diperoleh dari responden melalui pengukuran langsung, kuesioner, kelompok, parel atau data yang diperoleh dari data primer harus diolah lagi. Atau data yang didapat dari sumber pertama baik dari individual atau perseorangan seperti hasil wawancara untuk hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan peneliti. Jadi sumber data primer yang didapat oleh peneliti adalah melalui wawancara langsung dari direktur CV.ALMUBARAKAH Air Minum Dalam Kemasan “Oemboel” dan sebagian karyawan.

Sumber data sekunder, adalah data yang didapat dari catatan buku, laporan pemerintah, buku-buku dan sebagainya. Data yang diperoleh dari data sekunder tidak perlu diolah lagi. Sumber data yang tidak langsung diberikan kepada pengumpul data. Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengumpulan data dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Setelah data yang diperlukan peneliti, selanjutnya peneliti akan mengolah data tersebut dengan beberapa metode tertentu. Analisis data merupakan proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola, katagori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis (ide) seperti yang disarankan oleh data.

Dalam penelitian kualitatif, data diperoleh dari berbagai sumber, dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang bermacam-macam dan dilakukan secara terus-menerus sampai jenuh. Aktifitas dalam analisis data yaitu: *data reduction*, *data display* dan *conclusion drawing/ verification*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi Manajemen Sumber Daya Insani dalam Rekrutmen Karyawan di CV. Al Mubarakah

Sebagaimana teori yang telah dijelaskan bahwa manajemen merupakan proses bekerja dengan dan melalui orang lain secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi dengan menggunakan sumber daya yang terbatas di dalam lingkungan yang berbeda. Sumber daya manusia juga merupakan hal penting yang harus dikembangkan

di dalam suatu organisasi karena hal ini menjadi kunci utama berkembangnya suatu organisasi atau perusahaan. Terdapat beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia diantaranya adalah: Perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pergerakan (*actuating*) dan pengawasan (*controlling*). Perencanaan merupakan hal pertama yang harus dilakukan termasuk perencanaan sumber daya manusia. Sebelum hal ini direncanakan maka setiap perusahaan biasanya menganalisa pekerjaan terlebih dahulu. CV. Al Mubarakah juga menerapkan hal tersebut untuk mengetahui kebutuhan pekerjaan dan mempermudah proses penarikan sumber daya manusia.

Sedangkan fakta yang terjadi di CV. Al Mubarakah mempunyai sisi berbeda dengan perusahaan pada umumnya. CV. Al Mubarakah memilih untuk menggunakan karyawan laki-laki saja dengan tujuan agar lebih fleksibel dalam bekerja dan tidak terjadi fitnah karena perusahaan ini berdiri di lingkungan pesantren. Ada nilai positif dari hal tersebut, karena dengan diterapkannya hal ini di dalam kegiatan selama bekerja tidak akan ada interaksi antara karyawan laki-laki dan perempuan yang bukan muhrim. Sekalipun didalam teori rekritmen tidak membedakan antara laki-laki dan perempuan, namun CV. Al Mubarakah menerapkan kebijakan yang berbeda karena hal ini dianggap dapat memberikan manfaat dan sisi positif terhadap perusahaannya. Sebagai bidang usaha yang bergerak di bawah naungan pondok pesantren kenyataannya tentu CV. Al Mubarakah mempunyai aturan yang berbeda dengan perusahaan pada umumnya. Dan peneliti akan membahas secara rinci metode, sumber dan proses rekrutmen yang diterapkan oleh CV. Al Mubarakah sebagai berikut:

Sumber Rekrutmen

Teori yang terdapat di dalam buku M. Liga Suryadana menyebutkan bahwa ada dua sumber perekrutan yaitu sumber internal dan sumber eksternal. Sumber Internal berarti mempertimbangkan karyawan yang lama sebagai kandidat atas lowongan pekerjaan yang tersedia, sedangkan sumber eksternal berarti meliputi individu yang saat ini tidak termasuk di dalam organisasi. Kebanyakan sebuah perusahaan biasanya menggabungkan kedua sumber tersebut.

CV. Al Mubarakah menggabungkan dua sumber ini sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Sewaktu-waktu mengisi lowongan yang kosong dengan karyawan yang ada di dalam dan juga mengisi lowongan dengan calon karyawan dari luar perusahaan. Hal ini sudah dilakukan dengan cukup baik sesuai dengan kebutuhan CV. Al Mubarakah.

Fakta yang terjadi di lapangan tersebut mempunyai kesamaan dengan teori yang ada dimana dengan menggabungkan kedua sumber tersebut dapat menghadapi lingkungan kompetitif yang cepat berubah.

Metode Rekrutmen

Sebuah teori menjelaskan bahwa terdapat dua metode perekrutan karyawan. Metode tersebut adalah metode tertutup dimana penarikan hanya diinformasikan kepada karyawan atau orang tertentu saja. Metode tertutup ialah ketika penarikan hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang terdekat saja. Dan metode terbuka ketika penarikan diinformasikan secara luas pada iklan atau media massa. Akibat dari menggunakan metode tertutup, lamaran yang masuk relatif sedikit. Sedangkan dengan menggunakan metode terbuka lamaran yang masuk relatif banyak sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas lebih mudah. CV. Al Mubarakah menggunakan metode tertutup. Sesuai dengan teori yang ada bahwa resiko menggunakan metode ini akan sulit mendapatkan calon karyawan yang berkualitas karena pelamar yang datang relatif sedikit. Sehingga jika ingin mendapatkan calon karyawan yang berkualitas lebih mudah maka metode yang tepat untuk digunakan adalah metode terbuka.

Proses Rekrutmen

M. Liga Suryadana menyebutkan di dalam bukunya bahwa terdapat beberapa proses yang dilakukan di dalam rekrutmen. Hal ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir bila lamaran-lamaran diserahkan kepada organisasi. Dan aktivitas tidak akan terjadi sampai seseorang dalam organisasi telah memutuskan karyawan seperti apa yang dibutuhkan dan berapa banyak jumlahnya. CV. Al Mubarakah juga menganalisa kebutuhan pekerjaan terlebih dahulu sebelum melaksanakan proses tersebut. Berikut proses rekrutmen CV. Al Mubarakah:

Penyusunan Strategi Merekrut

Teori menjelaskan bahwa penyusunan strategi merekrut ini meliputi kebijakan-kebijakan umum perekrutan berupa penentuan dimana akan merekrut, penetapan berapa besar biayanya, dan penentuan perjanjian kerja organisasi. Departemen sumber daya manusia secara luas bertanggung jawab atas sebagian besar proses tersebut. Berbeda dengan teori yang ada faktanya CV. Al Mubarakah belum mempunyai strategi yang

husus. CV. Al Mubarakah hanya menitik beratkan pada konsistensi dan etos kerjanya. Di tahun-tahun selanjutnya baru akan dibuatkan strategi dan persyaratan khusus. Yang bertanggung jawab dalam persoalan rekrutmen adalah Bapak M. Arifin selaku manajer umum. Jadi CV. Al Mubarakah belum mempunyai departemen sumber daya manusia yang khusus menangani hal tersebut. Hal ini menyebabkan proses rekrutmen tidak berjalan maksimal karena setiap perusahaan alangkah lebih baiknya bila mempunyai departemen sumber daya manusia yang bertanggung jawab fokus menangani rekrutmen.

Pencarian Pelamar-Pelamar Pekerja

Pencapaian pelamar biasanya dapat melibatkan metode-metode perekrutan yaitu dengan menggunakan metode tertutup atau terbuka. Sesuai dengan teori yang telah dibahas sebelumnya CV. Al Mubarakah mencari pelamar dengan cara menginformasikan kepada orang-orang terdekat dan masyarakat sekitar. Pencarian pelamar juga dilakukan melalui media sosial tetapi tidak terlalu umum. Tujuannya adalah karena CV. Al Mubarakah lebih memprioritaskan masyarakat sekitar yang masih mampu diajak bekerja dan santri yang sesuai dengan kriteria. Metode ini dapat dikatakan metode tertutup. Dan sesuai pula dengan teori yang ada bahwa memakai metode tertutup akan mengakibatkan pelamar yang masuk relatif sedikit, akan tetapi hal ini tidak begitu bermasalah terhadap proses rekrutmen di CV. Al Mubarakah karena karyawan yang dibutuhkan tidak terlalu banyak.

Pembuatan Kumpulan Pelamar

Di dalam proses rekrutmen sebelum pembuatan kumpulan pelamar seharusnya terlebih dahulu menyisihkan pelamar-pelamar yang tidak cocok. Berbeda dengan teori tersebut CV. Al Mubarakah setelah mencari pelamar-pelamar yang tertarik terhadap tawaran pekerjaan di CV. Al Mubarakah, selanjutnya nama-nama pelamar yang masuk dibuatkan daftar. Hal ini bertujuan untuk menginformasikan apabila ternyata pelamar-pelamar yang sudah masuk, mereka tertarik dengan tawaran di perusahaan lain sehingga ingin membatalkan lamarannya di CV. Al Mubarakah. Dengan tidak menyisihkan lamaran yang kurang cocok terlebih dahulu maka CV. Al Mubarakah menginterview seluruh karyawan yang masuk.

Seleksi Tes/*Interview*

Di dalam buku karya Veithzal Rivai dijelaskan bahwa proses seleksi merupakan rangkaian tahap-tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses tersebut dimulai ketika pelamar melamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan. Setiap perusahaan mempunyai cara menyeleksi yang berbeda-beda, ada yang menyeleksi dengan menguji kemampuan, tes psikologi dan wawancara atau *interview*.

Dan sesuai dengan teori di atas kenyataan yang terjadi di lapangan CV. Al Mubarakah juga menyeleksi dengan cara tes wawancara atau *interview* tersebut. Tes ini dilaksanakan setelah pelamar banyak yang terkumpul. CV. Dalam wawancara ini CV. Al Mubarakah hanya menekankan beberapa ketentuan yaitu etos kerja atau ciri dan pandangan yang dimiliki seseorang terhadap cara bekerja, kejujuran, dapat diajak komunikasi dan dapat bekerja dalam satu tim. Dengan hanya menggunakan wawancara sebagai tes menyeleksi maka lowongan yang kosong di CV. Al Mubarakah cepat dapat terisi karena proses rekrutmen di CV. Al Mubarakah tidak terlalu panjang.

Menurut opini penulis, penulis setuju dengan penerapan menggunakan karyawan laki-laki saja di CV. Al Mubarakah karena hal ini terbukti banyak sisi positif baik terhadap perusahaan atau terhadap karyawan itu sendiri. Akan tetapi penulis tidak setuju pada bagian metode perekrutan yang digunakan oleh CV. Al Mubarakah karena sesuai dengan teori yang ada dengan menggunakan metode tertutup tersebut lebih sulit mendapatkan karyawan yang berkualitas. Dan juga pada bagian persyaratan dan wawancara seadanya kepada calon pelamar. Disini CV. Al Mubarakah belum mempunyai kriteria khusus yang jelas, jadi diharapkan kedepannya CV. Al Mubarakah dapat mempunyai strategi perekrutan yang lebih tersusun dan kriteria tertentu untuk para calon pelamar

KESIMPULAN

Setelah meneliti bagaimana penerapan manajemen sumber daya insani dalam hal rekrutmen karyawan di CV. Al Mubarakah Air Minum dalam Kemasan “Oemboel” Banyuwangi, kesimpulan yang dapat peneliti peroleh ialah sebagai berikut: Penerapan manajemen sumber daya manusia dalam rekrutmen karyawan yang dilakukan oleh CV. Al Mubarakah cukup berbeda dengan yang lain, CV. Al Mubarakah menerapkan menggunakan karyawan laki-laki saja untuk menghindari adanya hal yang tidak

diinginkan. Hal ini tidak disebutkan di dalam teori adanya perbedaan antara karyawan laki-laki dan perempuan. Dalam sumber perekrutan CV. Al Mubarakah menggabungkan sumber internal dan eksternal sesuai kebutuhan perusahaan. Dan CV. Al Mubarakah menggunakan metode tertutup dimana informasi hanya diberikan kepada orang-orang terdekat saja karena memprioritaskan masyarakat sekitar yang masih sanggup bekerja. Proses rekrutmen di CV. Al Mubarakah dimulai dengan menganalisa kebutuhan pekerjaan, mencari para pelamar, membuat kumpulan pelamar dan berakhir ketika para pelamar di tes *interview*

DAFTAR PUSTAKA

- Abu Sin, Ahmad Ibrahim. (2006). *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis Dan Kontemporer*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Buchari Alma, Donni Juni Priansa. (2014). *Manajemen Bisnis Syariah*. Bandung: Alfabeta.
- Henry Simamora. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- M. Liga Suryadana. (2015). *Pengelolaan SDM Berbasis Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- M. Zikwan. (2019). Kontribusi Pemikiran Ekonomi Syari'ah di Abad ke 5-11 M Dalam Aktivitas Perekonomian di Indonesia. *Annual Conference for Muslim Scholars (AnCoMS)* (pp. 886-893). Kopertais4 Press.
- M.Manullang. (2008). *Pengantar Bisnis*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nana Herdiana Abdurrahman. (2013). *Manajemen Bisnis Syariah dan Kewirausahaan*. Bandung: Pustaka setia .
- Ricky W. Griffin, Ronald J. Ebent. (2007). *Bisnis edisi kedelapan*. Jakarta: Erlangga.
- Sadili Samsudin. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sugiono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Veithzal Rivai. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Veithzal Rivai, dkk. (2014). *Islamic Business Management*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.

