

OPTIMALISASI REKRUTMEN TENAGA KERJA PT. NUR HARAMAIN MULIA

Nur Syamsiyah

elnursyamsiyah@gmail.com

Mu'tasim Billah

paitonasim@gmail.com

Program Studi Manajemen Haji dan Umrah, Kraksaan, Jawa Timur

Abstract:

The objectives of this study are as follows: First, as a form of learning in recruiting employees or labor with maximum results and commitment to their work. Second, to determine the labor recruitment process at PT. Nur Haramain. Third, to determine the effect of recruitment on PT. Nur Haramain. This research uses a qualitative approach and includes case study research, so the results of this study are descriptive analysis in the form of written or spoken words of the observed behavior, especially related to how to optimize recruitment at PT. Nur Haramain Mulia. The research data was collected either through data collection instruments, observation, interviews or through documentation data. The results showed that in labor recruitment, it is not just recruiting or attracting people to work in a job or company, PT. Nur Haramain Mulia has a way of optimizing labor recruitment for the purpose of getting the expected employees. In the recruitment process there is also no cooperation between participants and examiners, because if in a recruitment there is cooperation between the two parties it will hinder the progress of the company.

Keywords: Recruitment, Labor, PT. Nur Haramain

خلاصة البحث

أهداف هذه الدراسة هي كما يلي: أولاً ، كشكل من أشكال التعلم في توظيف الموظفين أو العمل مع أقصى قدر من النتائج والالتزام بعملهم. ثانياً ، لتحديد عملية استقدام العمالة في PT. نور حرمين. ثالثاً ، تحديد تأثير التوظيف على PT. نور حرمين. يستخدم هذا البحث نهجاً نوعياً ويتضمن بحثاً عن دراسة الحالة ، لذا فإن نتائج هذا البحث عبارة عن تحليل وصفي في شكل كلمات مكتوبة أو منطوقة للسلوك المرصود ، خاصة فيما يتعلق بكيفية تحسين التوظيف في PT. نور حرمين موليا. تم جمع بيانات البحث إما من خلال أدوات جمع البيانات أو الملاحظة أو المقابلات أو من خلال بيانات التوثيق. أظهرت النتائج أنه في التوظيف ، لا يقتصر الأمر على تجنيد أو جذب أشخاص للعمل في وظيفة أو شركة ، PT. لدى نور حرمين موليا طريقة لتحسين توظيف العمالة بغرض الحصول على الموظفين المتوقعين. في عملية التوظيف لا يوجد أيضاً تعاون بين المشاركين والفاحصين ، لأنه إذا كان هناك تعاون بين الطرفين في التوظيف ، فسيؤدي ذلك إلى إعاقة تقدم الشركة.

الكلمات المفتاحية: التوظيف ، العمالة ، PT. نور حرمين

Abstrak:

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut: *Pertama*, sebagai bentuk pembelajaran dalam merekrut pegawai atau tenaga kerja dengan hasil yang maksimal serta komitmen terhadap pekerjaannya. *Kedua*, untuk mengetahui proses rekrutmen tenaga kerja di PT. Nur Haramain. *Ketiga*, untuk mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap PT. Nur Haramain. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan termasuk penelitian studi kasus maka hasil penelitian ini bersifat analisis-deskriptif yaitu berupa kata-kata tertulis atau lisan dari perilaku yang diamati terutama terkait dengan bagaimana optimalisasi rekrutmen di PT. Nur Haramain Mulia. Data penelitian dikumpulkan baik lewat instrumen pengumpulan data, observasi, wawancara maupun lewat data dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam rekrutmen tenaga kerja tidak hanya sekedar merekrut atau menarik orang untuk bekerja di suatu pekerjaan atau perusahaan, PT. Nur Haramain Mulia memiliki cara mengoptimalkan rekrutmen tenaga kerja demi tujuan mendapatkan karyawan yang diharapkan. Dalam proses rekrutmen juga tidak ada kerja sama antara peserta dengan penguji, karena jika dalam sebuah rekrutmen ada kerja sama antara dua belah pihak maka akan menghambat kemajuan perusahaan tersebut.

Kata Kunci: Rekrutmen, Tenaga Kerja, PT. Nur Haramain

PENDAHULUAN

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa SDM merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Adapun aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia ini terdiri dari: perencanaan sumber daya manusia, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian. Hal ini ditujukan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien (Atikawati & Udjang, 2016). Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Sedangkan seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar atau orang-orang yang memenuhi kriteria untuk menempati posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada pada perusahaan (Atikawati & Udjang, 2016).

PT. Nur Haramain Mulia *tour* dan *travel* (Nur Haramain *tour*) adalah perusahaan *tour* dan *travel* yang bergerak di bidang pariwisata berdiri sejak 15 Agustus 2011, Nur Haramain *tour* merupakan adik kandung dari KBIH (Kelompok Bimbingan Ibadah Haji) Nurul Haramain Kraksaan yang telah berpengalaman menangani bimbingan haji reguler sejak tahun 2002. Berdirinya PT. Nur Haramain Mulia *tour* dan *travel* merupakan upaya untuk memberikan pelayanan khusus dan terbaik di bidang pariwisata khususnya permintaan masyarakat dalam penyelenggaraan umrah dan haji plus, yang akhir akhir ini peminatnya semakin bertambah banyak. Nur Haramain *tour* berdiri atas permintaan masyarakat yang sangat membutuhkan bimbingan ibadah umrah dan haji mulai dari tanah air sampai tanah suci yang ditangani langsung oleh pembimbing yang terpercaya dan berpengalaman. Sistem perekrutan yang dilaksanakan PT. Nur Haramain tidak hanya untuk mencari pegawain ataupun staf yang baru akan tetapi adapun tujuan yang dimaksud adalah untuk kemajuan serta kesuksesan perusahaan, tidak senonoh memilih atau merekrut tenaga kerja yang ada, banyak seleksi serta ujian yang harus dihadapi. PT. Nur Haramain *tour* tidak memandang ijazah bagi peserta yang mendaftarkan dirinya untuk menjadi pekerja di perusahaan kami (Mas Fajar Staf PT) selain itu, rekrutmen di PT. Nur Haramain ini tidak hanya sekedar merekrut sumber daya manusia yang ada akan tetapi rekrutmen ini tetap sesuai dengan dasar agama dan hukum Islam.

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut: *Pertama*, sebagai

bentuk pembelajaran dalam merekrut pegawai atau tenaga kerja dengan hasil yang maksimal serta komitmen terhadap pekerjaannya. *Kedua*, untuk mengetahui proses rekrutmen tenaga kerja di PT. Nur Haramain. *Ketiga*, untuk mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap PT. Nur Haramain.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif deskriptif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian dengan cara mendeskripsikan data dengan kata-kata. Karena penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan termasuk penelitian studi kasus maka hasil penelitian ini bersifat analisis-deskriptif yaitu berupa kata-kata tertulis atau lisan dari perilaku yang diamati terutama terkait dengan bagaimana optimalisasi rekrutmen di PT. Nur Haramain Mulia. Data penelitian dikumpulkan baik lewat instrumen pengumpulan data, observasi, wawancara maupun lewat data dokumentasi. Wawancara ini dilaksanakan pada hari Selasa tanggal 17 Februari 2021. Data merupakan keterangan-keterangan tentang suatu hal, dapat berupa sesuatu hal yang diketahui atau yang dianggap atau anggapan. Atau suatu fakta yang digambarkan lewat angka, simbol, kode, dan lain-lain.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Rekrutmen merupakan suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi. Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan, untuk itu terdapat dua sumber tenaga kerja yakni sumber dari luar (eksternal) organisasi atau dari dalam (internal) organisasi. Penarikan (rekrutmen) pegawai merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui beberapa tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja. (Potale, Lengkon, & Moniharapon, 2016).

Sistem rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia yang sesuai syariat bertujuan agar tenaga yang diseleksi dapat dikembangkan potensinya semaksimal mungkin sehingga mendapatkan manfaat yang sebesar-besarnya dari perekrutan tersebut. Islam mensyaratkan agar dalam pemilihan calon karyawan berdasarkan haruslah berdasarkan kemampuan, keahlian, dan pengalamannya dibidang tersebut. Sesuai dengan firman Allah: "Karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya" (Al-Qashas [28]:26) Rasulullah Shallallahu'alahi wasallam bersabda: "Jika urusan diserahkan bukan pada ahlinya, maka tunggulah kehancuran itu" (Bukhari-6015). Sehingga dibutuhkan Rekrutmen dan seleksi serta penempatan sumber daya manusia yang benar dan baik agar sesuai apa yang disyariatkan dan diajarkan berjalan dengan baik sehingga menghasilkan mamfaat yang baik pula. Dari uraian diatas maka penulis tertarik mengkaji lebih dalam tentang bagaimana rekrutmen, seleksi dan penempatan sumber daya manusia dalam perspektif Islam (MARDIAH, 2016).

Optimalisasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) ialah tertinggi, paling baik, sempurna, terbaik, paling menguntungkan, Mengoptimalkan berarti menjadikan sempurna, menjadikan paling tinggi, menjadikan maksimal, Optimalisasi berarti pengoptimalan. Optimalisasi adalah proses pencarian solusi yang terbaik, tidak selalu keuntungan yang paling tinggi yang bisa dicapai jika tujuan pengoptimalan adalah memaksimumkan keuntungan, atau tidak selalu biaya yang paling kecil yang bisa ditekan jika tujuan pengoptimalan adalah meminimumkan biaya.

Tenaga kerja atau SDM adalah aset yang sangat berharga bagi setiap perusahaan atau organisasi dan memberikan kontribusi besar kepada

perusahaan karena pegawai bekerja dan bertindak untuk pencapaian tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan dapat dicapai melalui tingginya komitmen perusahaan yang dipengaruhi oleh karakteristik individu dan kepuasan kerja.

Secara umum, definisi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggungjawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (Prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) (Atikawati & Udjang, 2016).

Dari hasil penelitian yang sudah dilaksanakan ada beberapa pembahasan yang akan dibahas oleh peneliti berkenaan dengan sistem rekrutmen di PT. Nur Haramain. Rekrutmen merupakan proses awal manajemen sumber daya manusia. Proses rekrutmen dilakukan setelah dilakukan analisis jabatan dan perencanaan sumber daya manusia. Rekrutmen dilakukan untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dalam organisasi sesuai dengan analisis jabatan dan perencanaan sumber daya manusia yang telah dilakukan sebelumnya.

Rekrutmen memberikan kesempatan yang besar kepada perusahaan untuk memilih dan menyeleksi calon pekerja atau karyawan sesuai dengan kebutuhan dan klasifikasi posisi dan jabatan tertentu. Perusahaan dengan bebas bisa memilih sumber daya manusia yang cocok dan pantas untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia. Sehingga rekrutmen menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten dibidangnya, dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Dengan demikian proses rekrutmen sangatlah penting artinya dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang akan membawa dan menjalankan organisasi untuk mencapai tujuannya.

Sistem rekrutmen yang dilaksanakan oleh PT. Nur Haramain tidak lepas dengan acuan agama seperti memperhatikan akhlaq peserta, tingkah perilaku peserta, cara berbicara peserta dan lain lain. Adapun beberapa hal yang sangat diperhatikan oleh pihak PT dalam perekrutan tenaga kerja baru.

Sebelum rekrutmen

Sebelum pelaksanaan ujian peserta, staf PT. Nur Haramain membuat pemberitahuan atau pengumuman yang kemudian di share di sosial media, melalui What Up, Facebook, Twitter, Instagram, Telegram dan lain sebagainya.

Adapun persyaratannya ialah :

- a. Membawa surat lamaran kerja.
- b. Memiliki kemampuan sesuai devisi yang telah ditentukan.
- c. Tidak harus lulus S1, S2, atau S3.
- d. Komitmen dalam bekerja.
- e. Berpenampilan rapi dan berakhlak mulia.
- f. Membiasakan 3S salam, senyum, sapa.

Seleksi dalam perspektif Islam

Proses seleksi merupakan tindak lanjut dari proses rekrutmen. Hasil rekrutmen yaitu berupa surat lamaran yang siap untuk diseleksi. Proses seleksi menentukan siapa yang layak di angkat jadi karyawan dan siapa yang tidak. (MARDIAH, 2016), seleksi dalam perspektif Islam harus sesuai berdasarkan keputusan dan kelayakan hal ini sesuai dengan hadist Rasulullah yang artinya:

"Barang siapa yang mempekerjakan orang karena ada unsur nepotisme, padahal disana terdapat orang yang lebih baik dari pada orang tersebut, maka ia telah mengkhianati amanah yang diberikan Allah, Rasul-Nya, dan kaum muslimin."

Petikan hadist di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam mempekerjakan orang jangan melihat orangnya, jangan karena sogoan atau

karena saudara, akan tetapi lihatlah kemampuannya dalam bekerja oleh karenannya di PT. Nur Haramain Mulia diadakanlah rekrutmen dan seleksi tenaga kerja baru rekrutmen ini pun sesuai dengan perspektif Islam, petikan pernyataan diatas juga menegaskan adanya kriteria orang yang pantas lulus dalam proses seleksi yaitu:

1. Memiliki pengalam dan kompetensi

Karyawan yang berpengalaman adalah karyawan yang pernah terjun atau turun langsung terhadap pekerjaan tersebut atau ketika jenjang pendidikanya mengambil prodi atau jurusan yang sesuai dengan pekerjaan tersebut. Kompetensi maksudnya adalah dapat bekerja dengan baik, trampil, dan giat serta mampu menghadapi tugas tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuannya jika tidak mampu dapat melapor kepada atasanya dengan cara yang sopan baik dan benar. Karyawan yang kompetensi juga bisa bekerja sesuai aturan agama.

2. Memiliki ketaqwaan

Iman adalah keyakinan yang diikuti dengan perbuatan dan perbuatan-perbuatan yang ditujukan mentaati Allah disebut dengan perilaku taqwa. (Wahyudi, 2016), karyawan yang taqwa akan takut dengan azab Allah dan melaksanakan apa yang diperintahnya serta menjahui larangannya, berperilaku jujur, amanah, dan akan sesuai dengan keinginan perusahaan, utamanya di PT. Nur Haramain Mulia, perusahaan yang banyak mengurus proses pelaksanaan haji dan umrah.

3. Memiliki akhlaq yang mulia

Akhlaq berasal dari bahasa Arab "*khuluqun*" yang berarti perangai, tabiat, adat atau "*khalqun*" yang berarti kejadian, buatan, ciptaan. Jadi secara etimologi akhlak itu berarti perangai, adat, tabiat atau sistem perilaku yang dibuat (Manan, 2017), karyawan yang berakhlaq mulia adalah karyawan yang memiliki perilaku dan etika yang baik dengan begitu akan timbul nuansa hidup yang cemerlang dalam perusahaan. Di PT. Nur Haramain Mulia sangat mementingkan akhlaq dalam rekrutmen dan seleksi, etika dalam berbicara, berperilaku, dan berpakaian, selalu tegur sapa saat berpapasan dan membiasakan salam, senyum, sapa. Mengapa demikian? Karena di PT ini para staf dan tenaga kerjanya akan selalu berhadapan dengan masyarakat dan para calon jamaah haji.

4. Memiliki argumen yang benar dan tepat

Argumen sebagai seperangkat claim, salah satunya (prinsip claim) seharusnya didukung oleh seluruh alasan. Artinya argumentasi bukan hanya soal menyajikan informasi melainkan adalah masalah menyajikan kesimpulan berdasarkan informasi atau alasan. (Cari, Sunarno, Viyanti, & Prasetyo, 2016), karyawan yang memiliki argumen yang benar adalah karyawan yang memiliki pendapat yang mengandung unsur kebenaran, sehingga memiliki pendapat yang cemerlang untuk kemajuan perusahaan.

5. Tidak mengejar kemuliaan (jabatan)

Karyawan tidak mengejar jabatan adalah karyawan yang bekerja dengan ikhlas karena Allah tidak memandang jabatan yang iya duduki, sadar akan jabatan adalah titipan dari Allah dan itu bersifat sementara, jabatan akan datang jika karyawan mudah bersyukur dan tidak selalu mengeluh.

6. Memiliki pandangan yang luas atas suatu persoalan

Karyawan yang memiliki pandangan yang luas atas suatu persoalan dapat menyelesaikan permasalahan dalam perusahaan dengan sudut pandang yang luas, juga dapat memberikan usulan serta argumen untuk kemajuan perusahaan.

Tahapan tes karyawan

1. Seleksi Administrasi.

Pada tahap awal ini pemeriksaan kelengkapan data KTP, surat lamaran kerja.

2. Tes tulis meliputi:

Tes akademik.

Tes devisi yang ditentukan.

3. Wawancara/Interview.

Pada saat wawancara yang sangat diperhatikan adalah perilaku(akhlaq).

4. Musyawarah panitia.

Pada tahap ini penguji bermusyawarah untuk memilih yang terbaik.

5. Pengajuan kepada pengasuh.

Pada tahap ini nama yang terpilih diajukan langsung kepada pengasuh sesuai hasil musyawarah dan keputusan sepenuhnya ditangan pengasuh, setelah itu karyawan yang diterima akan melaksanakan *training* kerja secara terbimbing selama 3 bulan.

SIMPULAN DAN SARAN

Islam merupakan agama kebenaran yang diciptakan oleh Allah SWT. Al-Qur'an dan Hadist menjadi pedoman umat Islam dalam menjalankan kehidupan. Islam memiliki pedoman kehidupan yaitu Al-Qur'an dan Hadist yang jelas yang bisa dijadikan landasan hukum dalam menjalankan berbagai sendi kehidupan, begitu juga halnya dengan konsep Islam mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia.

Dalam rekrutmen tenaga kerja tidak hanya sekedar merekrut atau menarik orang untuk bekerja di suatu pekerjaan atau perusahaan, PT. Nur Haramain Mulia memiliki cara mengoptimalisasi rekrutmen tenaga kerja demi tujuan mendapatkan karyawan yang diharapkan.

Dalam proses rekrutmen tidak ada kerja sama antara peserta dengan penguji, karena jika dalam sebuah rekrutmen ada kerja sama antara dua belah pihak maka akan menghambat kemajuan perusahaan tersebut.

Saran yang disampaikan peneliti adalah untuk selalu melaksanakan pengoptimalisasian dalam merekrut tenaga kerja utamanya selalu sesuai mengikuti perspektif Islam.

DAFTAR PUSTAKA

Atikawati, E., & Udjang, R. (2016). Strategi Rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. *Perilaku dan strategi Bisnis* , 4 (1), 9-23.

Cari, Sunarno, w., Viyanti, & Prasetyo, Z. K. (2016). Pemberdayaan keterampilanArgumentasi mendorong Pemahaman Konsep Siswa. *Jurnal penelitian pembelajaran fisika* , 07, 43-48.

Manan, S. (2017). PEMBINAAN AKHLAQ MULIA MELALUI KETELADANAN DAN PEMBIASAAN. *Jurnal pendidikan Agama Islam* , 15 (01), 49-65.

MARDIAH, N. (2016). REKRUTMEN, SELEKSI DAN PENEMPATAN DALAM PERSPEKTIF ISLAM. *Kajian Ekonomi Islam* , 224-226.

Potale, B. R., Lengkong, V., & Moniharapon, S. (2016). PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK SULUTGO. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* , 16 (4), 453-456.

Wahyudi, A. (2016). IMAN DAN TAQWA BAGI GURU PEMBIMBING DAN KONSELING. *Fokus konseling* , 02 (02), 89-98.