

## PENERAPAN NILAI ISLAM PADA PROSES REKRUTMEN SUMBER DAYA MANUSIA PT. ANEKA DHINAMIKA SOLUSI-SIDOARJO

### *Abstract*

Triana Rosalina Noor,<sup>1</sup>  
Ilyas Nurul Azam,<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Sekolah Tinggi Agama  
Islam An Najah  
Indonesia Mandiri  
Sidoarjo. email:  
trianasuprayoga@gmail.  
com

<sup>2</sup> Sekolah Tinggi Agama  
Islam At-Tahdzib  
Jombang. email:  
ilyasnurulazam@gmail.  
com

**Background.** *The proper human resource recruitment process will benefit an organization. Islamic values guide the criteria that must be met referring to the expertise and competition possessed.*

**Aim.** *This research is to describe and analyze the application of Islamic values in the human resource recruitment process applied at PT. Aneka Dhinamika Solusi (ADS) Sidoarjo.*

**Methods.** *The qualitative case study approach was selected using observation, documentation and interviews with two informants who were determined purposively.*

**Results.** *The results of this study indicate that PT. ADS as an outsourcing company in carrying out the workforce recruitment process has implemented Islamic values, including having an agreement with the workforce before starting work, the accepted workforce must be mature, maintain good cooperative relations and carry out deliberation as a solution if a dispute occurs. in the collaborative process.*

**Keywords:** *recruitment, Islamic values, human resources*

### PENGANTAR

Setiap perusahaan baik itu perusahaan manufaktur maupun perusahaan jasa dalam menjalankan aktivitas usahanya sehari-hari, pada dasarnya memiliki tujuan untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal. Hal utama yang menentukan keberhasilan pencapaian keberhasilan selain penjualan adalah proses rekrutmen tenaga kerja, karena tenaga kerja merupakan sumber daya yang paling penting dalam perusahaan. Tenaga kerja yang baik dan memenuhi standar kualifikasi, hanya akan dapat diperoleh melalui upaya rekrutmen yang baik pula.<sup>1</sup>

Kebutuhan akan sumber daya manusia yang tangguh merupakan suatu kebutuhan yang tidak dapat dipungkiri mengingat menghadapi percepatan perusahaan dan organisasi. Hal tersebut berkaitan dengan adanya persaingan industri, sehingga orientasinya atau perusahaan membutuhkan orang-orang yang tangguh yang sanggup beradaptasi dengan cepat untuk setiap perubahan.<sup>2</sup> Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi merupakan salah satu faktor yang paling penting dan hanya akan diperoleh melalui upaya rekrutmen tenaga kerja yang tepat, disamping itu informasi akurat dan berkelanjutan haruslah tersedia mengenai jumlah dan kualifikasi individu yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai pekerjaan dalam organisasi.<sup>3</sup>

Pemenuhan sumber daya manusia tergolong kompleks. Hal ini dikarenakan proses tersebut melalui beberapa tahapan seperti proses seleksi, penyesuaian dengan kualifikasi sampai dengan penempatan yang tepat sesuai kualifikasi yang dibutuhkan. Dari serangkaian kegiatan tersebut tidak diragukan lagi bahwa proses rekrutmen tenaga kerja merupakan hal yang sangat penting. Meskipun terkadang kebutuhan karyawan baru sudah diketahui dengan jelas sebelumnya, karena adanya perencanaan sumber daya manusia yang disusun dengan baik oleh pengelola organisasi. Tahapan

<sup>1</sup> Djunaidi Djunaidi and Alfitri Alfitri, 'Dilema Industri Padat Modal Dan Tuntutan Tenaga Kerja Lokal', *JPPi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)* 8, no. 1 (2022): 29.

<sup>2</sup> Triana Rosalina Noor and Mohammad Fadhaillah, 'Strategi Bertahan Dan Bangkit Pada Masa Pandemi (Studi Pada Pelaku UMKM Desa Sarirogo-Sidoarjo)', *Al Iman: Jurnal Keislaman dan Kemasyarakatan* 6, no. 2 (2022): 418.

<sup>3</sup> Amanudin Amanudin, 'Strategi Rekrutmen Karyawan Dengan Pendekatan Work Analysis Untuk Mendapatkan Karyawan Yang Tepat Dan Berkualitas', *Aufklarung: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora* 2, no. 2 (2022): 67.

proses saat ini sangat penting karena kegiatan rekrutmen karyawan yang tepat akan menghasilkan tenaga kerja dengan kemampuan yang maksimal, dan ini sangat menguntungkan organisasi secara keseluruhan.<sup>4</sup>

Kenyataan bahwa manusia sebagai bagian dari organisasi dan manajemen tak lepas dari sifat utuh manusianya yang selalu aktif dan dinamis atas segala kondisi internal maupun eksternal. Sumber daya manusia adalah aset pokok dalam sebuah organisasi. Kualitas sumber daya manusia yang dimiliki akan mencerminkan produk apa yang akan dihasilkan dan disajikan kepada konsumen sehingga menjadi nilai tawar tersendiri agar tercapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia yang tepat akan membawa ada perkembangan sebuah organisasi yang bisa berlari cepat dalam menyikapi perubahan.<sup>5</sup>

Mengacu perspektif Islam, sumber daya manusia yang baik adalah seorang muslim yang memiliki kemampuan dengan motivasi yang tinggi bukan hanya untuk mencapai tujuan dunia tapi juga tujuan akhirat. Sikap kerja mendasar yang ditunjukkan setidaknya adanya sikap kuat dan amanah. Sebagaimana dalam Al-Qur'an Surah Al Qashash : 26 sebagai berikut :

Artinya : *Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya* (QS. AL Qashash : 26).

Mengacu intisari dari ayat tersebut dipaparkan bahwa pentingnya kekuatan dan terpenuhinya terpenuhinya kecakapan ilmu pengetahuan, yaitu sumber daya manusia harus pandai dalam bekerja, mengetahui tabiatnya, tuntutan-tuntutannya dan mampu dalam melaksanakannya. Selain itu pekerja juga harus memiliki sifat amanah, sebab amanah berarti harus ikhlas dan merasa dalam pengawasan Allah ketika melaksanakan pekerjaan yang diembannya. Terpenuhinya unsur amanah dalam sumber daya manusia bertujuan untuk mencegah kerusakan dalam segala bentuknya dan dampaknya tentang penghamburan sumber ekonomi, kelemahan dalam melaksanakan dan ketidakefisienan penggunaan dana. Faktor sumber daya manusia memegang peranan penting agar bisa bekerja dengan baik dan bertanggung jawab atas apa yang dikerjakannya.<sup>6</sup>

Rekrutmen dilakukan karena tersedianya lowongan kerja pada berbagai unit kerja dalam organisasi, antara lain karena adanya organisasi yang baru didirikan, adanya perluasan usaha dengan diversifikasi, adanya pekerja yang berhenti, mengundurkan diri, pensiun, dan alasan lainnya. Apapun alasannya sehingga terdapat pekerjaan yang lowong didalam organisasi, yang jelas lowongan itu harus segera diisi dengan pejabat yang sesuai dan cocok agar jangan sampai terjadi kevakuman dan kemacetan atau perlambatan proses operasional pelaksanaan tugas. Untuk mengisi lowongan kerja dengan segera mungkin haruslah dilakukan kegiatan rekrutmen.<sup>7</sup>

Sebagai negara yang memiliki mayoritas penduduk yang beragama Islam, penerapan nilai Islam dalam kehidupan sehari-hari telah terimplementasi melalui nilai-nilai luhur Pancasila. Nilai Islam secara implisit telah memiliki titik temu dengan berbagai nilai universal yang dapat dimanifestasikan dalam kehidupan masyarakat Indonesia yang plural.<sup>8</sup> Salah satu hal yang telah terimplementasi secara implisit adalah adanya nilai Islam dalam sistem manajemen. Penggunaan pendekatan Islam dianggap perlu karena Islam bukan hanya sebatas agama yang mengatur hubungan ritual manusia dengan Tuhannya tetapi Islam merupakan suatu tata nilai yang mencakup segala tindak-tanduk manusia selama hidup di dunia ini, sehingga dapat kita katakan sebagai jalan hidup yang

<sup>4</sup> Jihan Kamelia Pasaribu, Shofa Shofia Hilabi, and Fitria Nurapriani, 'Implementasi Sistem Rekrutmen Karyawan PT. Buana Sejahtera Sentosa Menggunakan Metode Pengujian Black Box', *INTECOMS: Journal of Information Technology and Computer Science* 5, no. 2 (2022): 173.

<sup>5</sup> Muhammad Basri and Rosfiah Aarsal, 'Pengaruh Efektivitas Dan Efisiensi Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Organisasi Dinas Sosial Kota Kendari', *Journal Publicuho* 5, no. 4 (2022): 1127.

<sup>6</sup> Triana Rosalina Noor and Era Monita, 'Efisiensi Alokasi Dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) Pada Masa Pandemi Covid-19', *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan* 6, no. 1 (2021): 56.

<sup>7</sup> Malayu S P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: CV. Bumi Aksara, 2012), 34.

<sup>8</sup> Mohamad Badrun Zaman et al., 'Harmonisasi Pendidikan Islam Dan Negara: Pengarustamaan Nilai-Nilai Pancasila Dalam Orientasi Pendidikan Pesantren Di Indonesia', *TARBAWI* 10, no. 2 (2022): 139.

kemudian akan dipertanggung jawabkan di hadapan Allah nanti oleh pribadi muslim.<sup>9</sup> Atas dasar pemikiran tersebut maka dapat kita katakan bahwa nilai islam dalam penerapannya khususnya terkait proses rekrutmen tenaga kerja yang adil berdasarkan nilai Islam.

PT. Aneka Dhinamika Solusi (ADS) merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang penyaluran tenaga kerja *outsourcing* dan berdomisili di Sidoarjo. PT. ADS telah melakukan kerjasama dengan berbagai perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja dibidang kebersihan (*cleaning service*) ataupun bagian produksi. Karyawan yang bekerja di PT ADS adalah pekerja yang sebelumnya sudah bekerja di perusahaan induk yang kemudian dipindahkerjakan ke PT. ADS atas persetujuan perusahaan induknya atau rekrutan baru dari PT. ADS itu sendiri. PT. ADS merupakan salah satu perusahaan yang dalam menjalankan organisasinya menggunakan suatu manajemen yang sistem operasionalnya diharapkan bisa berlandaskan pada nilai-nilai Islam meskipun pada dasarnya bukan perusahaan yang berlandaskan keIslaman.<sup>10</sup>

Meskipun bukan satu-satunya sebagai perusahaan jasa *outsourcing* yang ada di wilayah Sidoarjo dan sekitarnya, namun PT. ADS memiliki semangat untuk menjadi sebuah perusahaan yang berkemajuan dan profesionalitas khususnya dalam melakukan pemilihan karyawan. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penting dalam berkembangnya potensi perusahaan. PT. ADS tidak akan bisa berkembang jika tidak didukung oleh tenaga kerja yang berkualitas karena jika tidak selektif tidak menutup kemungkinan tertinggal dengan adanya persaingan antar perusahaan yang semakin sengit, khususnya di bidang *outsourcing*.<sup>11</sup> Oleh karena itu penelitian ini mencoba untuk mendeskripsikan dan menganalisis bagaimana penerapan nilai Islam pada proses rekrutmen sumber daya manusia di PT. ADS.

## REVIEW LITERATUR

Rekrutmen adalah kegiatan mencari dan menarik para pelamar pekerjaan dengan motivasi kemampuan, keahlian, dan pengetahuan sumber daya manusia yang diperlukan oleh organisasi untuk mengisi lowongan kerja yang telah diidentifikasi sebelumnya didalam rencana kepegawaian. Maksud dari proses rekrutmen adalah untuk mendapatkan persediaan calon pelamar sebanyak mungkin sehingga perusahaan berkesempatan untuk memilih calon-calon pekerja yang memenuhi standar kualifikasi yang ditentukan.<sup>12</sup> Rekrutmen dilakukan dalam rangka mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan keahlian dan pengetahuan sesuai dengan dalam perencanaan pegawai yang dimulai pada saat pencarian calon dan berakhir ketika lamaran mereka diserahkan.<sup>13</sup>

Rekrutmen sumber daya manusia bertujuan untuk memikat sekumpulan besar pelamar kerja untuk selanjutnya dilakukan proses penyesuaian atas kualifikasi yang diinginkan. Rekrutmen dilakukan sebagai bentuk penerapan keadilan dalam hal proses rekrutmen yang dilakukan, sebagai bentuk efisiensi perusahaan dan juga sebagai respon atas kondisi kebutuhan lingkungan.<sup>14</sup>

Proses rekrutmen karyawan melewati alur tertentu yang harus dilewati, salah satunya adalah perencanaan sumber daya manusia. Pada proses perencanaan meliputi beberapa tahapan, yaitu:<sup>15</sup> 1) Melakukan perencanaan dan pelamaran pekerjaan untuk menentukan tugas-tugas dari posisi untuk diisi; 2) Membangun suatu pangkalan calon yang jabatan-jabatan dengan perekrutan internal maupun

<sup>9</sup> Mohammad Faisal and Husni Thamrin, 'Falsafah Ekonomi Syariah Sebagai Way Of Life Untuk Mencapai Falah', *At-Tajdid: Journal of Islamic Studies* 2, no. 1 (2022): 1.

<sup>10</sup> Hasil Wawancara Bapak Aminuddin, Selaku Direktur Operasional PT.ADS, 23 September 2022 Pukul 08.30 WIB

<sup>11</sup> Hasil Wawancara Bapak A. Caesar, Selaku Komisaris PT.ADS, 1 Oktober 2022 Pukul 11.30 WIB

<sup>12</sup> Tb. Sjafrri Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003), 67.

<sup>13</sup> Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), 65.

<sup>14</sup> Adam Ibrahim Indrawijaya, *Perilaku Organisasi* (Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2000), 77.

<sup>15</sup> Ambar Teguh Sulistiyani and Rosidah Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep, Teori Dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik* (Yogyakarta: Graha Ilmu, n.d.).

eksternal; 3) Meminta karyawan untuk mengisi formulir lamaran dan kemungkinan adanya wawancara penyaringan; 4) Memanfaatkan berbagai teknik seleksi misalkan tes penyelidikan latar belakang dan pengujian fisik untuk identitas calon yang antusias dan bersemangat untuk mengisi jabatan tersebut; 5) Mengirim pada penyelia yang bertanggung jawab untuk jabatan tersebut satu atau lebih calon yang bersemangat, dan; 6) Meminta para calon untuk mengikuti satu atau lebih wawancara atau penyelia dan pihak relevan lainnya dengan tujuan akhir menetapkan calon yang akan mengisi jabatan.

Adapun kegiatan-kegiatan yang dilakukan dalam proses rekrutmen karyawan adalah:<sup>16</sup> 1) Penyusunan strategi rekrutmen. Manajemen perusahaan dapat terlibat dalam penyusunan kebijakan umum yang terkait perekrutan seperti penentuan dimana akan merekrut, penetapan beberapa besar biayanya, dan penentuan tujuan perjanjian kerja organisasi. Sedangkan manajer lini biasanya tidak terlibat dalam perjalanan perekrutan. Bagian kepegawaian secara luas bertanggung jawab atas hampir sebagian besar proses perekrutan; 2) Pencarian pelamar-pelamar kerja. 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 terkadang 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 seperti fasilitas yang didapatkan ataupun kejelasan besaran kompensasi yang rekananya diberikan; 3) Proses seleksi calon yang tidak sesuai kualifikasi. 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 tepat dengan kebutuhan jenis pekerjaan dan jabatan yang ditawarkan, dan; 4) Proses pengelompokkan. Kelompok pelamar terdiri atas individu-individu yang telah menunjukkan minat dalam mengejar lowongan pekerjaan dan mungkin merupakan kandidat yang baik untuk posisi. Setelah lamaran-lamaran masuk. Perusahaan akan memproses informasi dan mengorganisasikannya sehingga informasi ini siap diperiksa. Apabila ada pelamar yang mendapat tawaran kerja ditempat lain dan tidak lagi berminat lagi dengan lamarannya. maka perusahaan haruslah menyisihkan lamaran tersebut dari kelompok pelamar.

Selain itu terdapat pula sistem rekrutmen karyawan, yaitu:<sup>17</sup> 1) Sistem patronage (kawan) yaitu sistem penarikan karyawan yang didasarkan adanya hubungan subyektif yaitu hubungan yang diperhitungkan antara subyek-subyeknya baik hubungan politik maupun non politik; 2) *Spoils system* (hubungan yang bersifat politik) adalah pengangkatan atau penunjukan karyawan yang berdasarkan selera pribadi atau berdasarkan kepentingan suatu golongan; 3) Sistem nepotisme yaitu sistem praktek pengangkatan karyawan didasarkan keluarga, kawan, yang akrab atau teman yang baik.

Rekrutmen pada dasarnya adalah penempatan calon tenaga kerja yang memenuhi persyaratan perusahaan dan organisasi untuk mengisi sejumlah posisi pekerjaan yang dibutuhkan.<sup>18</sup> Saat bekerja tersebut terdapat istilah ijarah yaitu diartikan sebagai jual beli jasa atau upah atas adanya pengambilan mengambil manfaat dari kinerja karyawan tersebut. Terhadap konsep tersebut, Al'Qur an memberikan penjelasan bahwa standar kepatutan seseorang untuk mendapat kerja adalah didasarkan kepada keahlian serta kompetensi yang dimiliki sebagai keterkaitan atas adanya proses pencarian karyawan.<sup>19</sup>

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Aneka Dhinamika Solusi, Kecamatan Sukodono, Kabupaten Sidoarjo, dengan menggunakan perspektif kualitatif-studi kasus. Tujuannya adalah untuk

<sup>16</sup> Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YPKN, 2004).

<sup>17</sup> Slamet Saksono, *Administrasi Kepegawaian Cet. Ketiga* (Yogyakarta: Kanisius, 1995).

<sup>18</sup> Achmad .S Ruky, *Sumber Daya Manusia Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Relitas* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2003).

<sup>19</sup> Ahmad Hamid Mursi, *Sumber Daya Manusia Yang Produktif Pendekatan AL-Qur an Dan Sains* (Yogyakarta: Gema Insani Press, 1997).

mendeskrripsikan peristiwa penerapan nilai Islam pada proses rekrutmen sumber daya manusia yang diterapkan di perusahaan tersebut.<sup>20</sup> Adapun informan penelitian ini adalah direktur operasional dan komisaris yang dipilih dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Informan berkenan untuk berpartisipasi dalam penelitian ini sehingga pengambilan data terkait penatalaksanaan tenaga pendidik bisa digali dengan mengikuti sebagaimana prosedur penelitian kualitatif.

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti terdiri dari tiga teknik yaitu wawancara mendalam, observasi partisipan dan studi dokumen.<sup>21</sup> Data yang telah didapatkan dari kedua informan tersebut untuk selanjutnya dianalisis secara tunggal. Pada tahap ini, peneliti menelaah seluruh data yang telah terkumpul dari observasi, wawancara, dan telaah dokumen dengan menggunakan teknik analisis dari Miles dan Huberman yaitu membagi kegiatan analisis menjadi tiga bagian yaitu kondensasi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.<sup>22</sup>

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

PT. Aneka Dhinamika Solusi (ADS) memulai bisnis di bidang *outsourcing* sejak tahun 2011 sebagai penyedia jasa tenaga kerja bagi perusahaan-perusahaan yang memerlukannya. Adapun faktor yang mendorong PT. ADS mengambil bisnis jasa *outsourcing* yaitu karena bisnis *outsourcing* masih memiliki potensi pasar yang bagus. Hal ini dikarenakan perusahaan-perusahaan khususnya yang bergerak pada bidang produksi akan lebih banyak melimpahkan urusan perekrutan kepada perusahaan *outsourcing* dengan pertimbangan pembiayaan yang dianggap lebih ringan daripada melakukan sendiri melalui perusahaan induk.<sup>23</sup> Melalui citra positif PT. ADS yang berjalan selama ini, diharapkan bisnis *outsourcing* bisa semakin berkembang seiring dengan stabilnya kebutuhan karyawan yang dikelola.<sup>24</sup>

### Proses rekrutmen

PT. ADS menerapkan sistem metode terbuka dan tertutup dalam proses rekrutmen karyawan. Tujuannya adalah agar bisa menyesuaikan dengan kebutuhan dan jenis kualifikasi serta jenis pekerjaan yang diminta oleh *user*. Untuk pemenuhan kebutuhan tenaga kerja *cleaning service*, biasanya PT. ADS menggunakan sistem tertutup. Hal ini dikarenakan kualifikasi yang diminta untuk posisi *cleaning service* bersifat umum sehingga cenderung akan mudah mencari kandidat. Namun untuk jenis posisi yang cukup sulit dicari karena membutuhkan keahlian dan keterampilan yang tidak umum dimasyarakat, PT. ADS melakukan dengan metode terbuka dengan melibatkan iklan, pamflet dan sebagainya.<sup>25</sup>

Pada proses rekrutmen tenaga kerja PT. ADS, pihak manajemen melakukan beberapa tahapan dalam proses pengadaan tenaga kerja, yaitu: 1) Melakukan perencanaan kebutuhan SDM. Peramalan kebutuhan merupakan awal untuk merekrut tenaga kerja, proses ini meliputi analisis kebutuhan, apakah memang benar-benar membutuhkan tenaga kerja untuk menghindari sesuatu hal yang merugikan. Perencanaan yang dilakukan berdasarkan permintaan dari klien PT. ADS. Artinya klien dari PT. ADS memberikan permintaan tenaga kerja yang harus ditindaklanjuti PT. ADS sebagai pihak yang ditunjuk sebagai pengelola tenaga kerjanya; 2) Proses rekrutmen. Pihak manajemen PT. ADS memproses permintaan klien perusahaan terkait pemenuhan tenaga kerja dengan melalui beberapa tahap: a) Menetapkan posisi yang dibutuhkan dalam permintaan kerja yang diberikan oleh klien PT. ADS; b) Tahap selanjutnya membuat klasifikasi pekerjaan, yaitu pekerjaan yang membutuhkan *hard*

<sup>20</sup> John W Cresswell, *Penelitian Kualitatif Dan Desain Riset: Memilih Diantara Lima Pendekatan* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015). 135

<sup>21</sup> Sugiyono Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016). 309

<sup>22</sup> Matthew B Miles, A Michael Huberman, and Johnny Saldana, *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook Third Edition* (USA: Sage Publications, 2014). 34

<sup>23</sup> Hasil Wawancara Bapak Aminuddin, Selaku Direktur Operasional PT.ADS, 23 September 2022 Pukul 08.30 WIB

<sup>24</sup> Hasil Wawancara Bapak A. Caesar, Selaku Komisaris PT.ADS, 1 Oktober 2022 Pukul 11.30 WIB

<sup>25</sup> Hasil Wawancara Bapak Aminuddin, Selaku Direktur Operasional PT.ADS, 23 September 2022 Pukul 08.30 WIB

*skill, softskill dan semi skills*, dan c) Membuka lowongan terkait posisi yang dibutuhkan, jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan agar pemenuhan tenaga kerja yang diminta klien bisa terpenuhi. Artinya PT. ADS akan mencari tenaga kerja dari luar organisasi. PT. ADS mulai mengadakan perekrutan karyawan melalui tahap-tahap yaitu analisis kebutuhan, melakukan beberapa tes, informasi hasil seleksi, pelatihan dan proses on the training.

Adapun proses rekrutmen dimulai dengan beberapa tahapan sebagai berikut :

### **Seleksi**

Proses seleksi tenaga kerja harus melalui tahapan tes terlebih dahulu. Proses seleksi dilakukan dengan cara seleksi administratif dan *interview*, khususnya untuk mengetahui minat dan pengalaman kandidat tenaga kerja. Dalam *interview* tersebut ada standar dokumentasi yang mesti di lengkapi terlebih dahulu oleh para calon tenaga kerja, seperti Ijazah pendidikan terakhir, KTP, SIM (jika kebutuhan tenaga kerja bidang transportasi) dan sebagainya. Untuk tenaga kerja yang membutuhkan *softskill*, maka manajemen PT. ADS akan melakukan psikotes kepada yang bersangkutan, dengan cara dapat dikirimkan ke lembaga psikologi profesional yang memiliki kerja sama dengan PT. ADS. Demikian pula halnya dengan tes kesehatan, PT. ADS dapat memfasilitasi tes kesehatan bagi kandidat yang diharuskan melalui tahapan tersebut, sebagaimana permintaan dari klien PT. ADS. Adapun kualifikasi secara personal yang digunakan oleh PT. ADS yang diperlukan yang meliputi kejujuran, loyalitas, komunikatif, bersemangat, mudah beradaptasi dan memiliki daya juang yang tinggi. Selain itu persyaratan secara fisik yang ditentukan oleh PT. ADS adalah memiliki kesehatan jasmani yang dibuktikan dengan surat keterangan sehat dari instansi terkait, berpenampilan menarik (untuk posisi pekerjaan tertentu), mampu bekerja *indoor* dan *outdoor* (sesuai kebutuhan tenaga kerja), Tinggi minimal 155 cm untuk perempuan dan 160 cm untuk laki-laki.<sup>26</sup>

Pemenuhan kualifikasi minimal untuk karyawan penting sebagai bentuk cerminan organisasi.<sup>27</sup> Melalui rangkaian proses tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja dalam mencapai sasaran sesuai dengan prosedur seleksi dan orientasi yang diterapkan di PT. ADS. Hal ini dikarenakan bahwa proses lanjut yang harus dilalui oleh setiap karyawan adalah proses orientasi dan sosialisasi. Kedua proses tersebut mempunyai arti penting, baik bagi individu dan organisasi.<sup>28</sup> Bagi karyawan, proses ini merupakan penyesuaian diri, baik dalam aspek psikis dan jasmani dan psikologis. Adapun manfaat bagi organisasi adalah melalui proses orientasi dan sosialisasi, organisasi mempunyai patokan awal tentang apakah karyawan tersebut relatif cukup tepat atau tidak untuk ditempatkan pada unit kerja tersebut.<sup>29</sup>

### **Masa orientasi dan induksi**

Saat karyawan yang telah diselesi memenuhi kualifikasi yang sudah ditentukan oleh PT. ADS, maka langkah selanjutnya adalah penempatan karyawan tersebut sesuai dengan posisi yang dibutuhkan. Oleh karena PT. ADS adalah perusahaan yang bergerak di bidang outsourcing, maka induksi dan penempatan kerja karyawan sesuai dengan induk rekanan perusahaan PT. ADS berada. Masa orientasi dan induksi tenaga kerja ini berfungsi sebagai sarana pelatihan sebelum tenaga kerja tersebut melakukan pekerjaannya secara langsung di lokasi penempatan kerja. Masa orientasi dan induksi ini berlangsung selama dua minggu dan bertempat di kantor klien PT. ADS. Jika hasil penilaian pada masa orientasi dan induksi memuaskan maka tenaga kerja tersebut akan dilanjutkan sebagai karyawan dengan sebelumnya menandatangani kontrak kerja.<sup>30</sup> Orientasi dan induksi penting

<sup>26</sup> Hasil Wawancara Bapak Aminuddin, Selaku Direktur Operasional PT. ADS, 23 September 2022 Pukul 08.30 WIB

<sup>27</sup> Triana Rosalina Noor and Linda Widyaningsih, 'Tatalaksana Tenaga Pendidik Sebagai Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan Taman Kanak-Kanak', *Journal Of Early Childhood Education Studies* 2, no. 2 (2022): 46.

<sup>28</sup> Siti Azizah and Hanivan Sabtaji, 'Pengaruh Staffing Sebagai Salah Satu Fungsi Manajemen Di Mitra Jaya Company Terhadap Kinerja Karyawan', *MAMEN: Jurnal Manajemen* 1, no. 1 (2022): 100.

<sup>29</sup> Sofiana Sofiana, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi, 2022), 38.

<sup>30</sup> Hasil Wawancara Bapak Aminuddin, Selaku Direktur Operasional PT. ADS, 23 September 2022 Pukul 08.30 WIB

dilakukan karena semua karyawan baru membutuhkan waktu untuk dapat menyesuaikan diri atau beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru.<sup>31</sup>

### **Penandatanganan kontrak kerja**

Setelah hasil penilaian yang dilakukan pihak manajemen pada calon tenaga kerja pada masa orientasi dan induksi tenaga kerja, PT. ADS berhak untuk menerima dan mempekerjakan atau menolak calon tenaga kerja tersebut. Jika calon karyawan PT. ADS tersebut diterima, maka PT. ADS akan menyiapkan kontrak kerja dengan tenaga kerja bahwa PT. ADS sebagai pengelola tenaga kerja yang ditunjuk oleh pihak klien. Perjanjian kerja tersebut memuat lokasi kerja, lama waktu perjanjian kerja dan aturan tentang ketenagakerjaan lainnya. Perjanjian kerja ini dapat diperpanjang dengan persetujuan kedua belah pihak dan juga perusahaan pengguna jasa sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>32</sup> Adanya penandatanganan kontrak kerja merupakan hal yang penting dalam siklus alur rekrutmen karyawan.<sup>33</sup>

### **Penerapan nilai Islam pada proses rekrutmen**

Pada proses rekrutmen tenaga kerja, PT. ADS menerapkan perjanjian setelah tenaga kerja tersebut yang telah dinyatakan diterima dan sudah mendapatkan penempatan. Bentuk penerapan nilai Islam yang tercermin dalam perjanjian tenaga kerja yang disepakati antara pihak PT. ADS dan tenaga kerja adalah sebagai berikut :

#### **Terdapat kesepakatan antara dua orang yang bertransaksi**

Kesepakatan mengandung arti bahwa kedua pihak sepakat untuk melakukan perjanjian kerja sebagaimana jangka waktu yang telah ditetapkan. Pihak PT. ADS ataupun tenaga kerja harus mematuhi kesepakatan kerja sampai pada saat yang telah ditentukan. PT. ADS jika ingin memperpanjang perjanjian kerja tersebut harus melakukan konfirmasi terlebih dahulu minimal satu bulan dan paling lambat 2 minggu sebelum masa perjanjian berakhir. Untuk membuktikan kesepakatan maka dalam perjanjian tersebut harus ditandatangani oleh kedua belah pihak. Adanya dokumen tertulis atau adanya dokumen kerjasama antar kedua belah pihak merupakan salah satu tuntunan Islam dalam bermuamalah. Sebuah praktik kerja harus dituangkan dalam dokumen tertulis.<sup>34</sup>

#### **Rekrutmen karuawan yang telah baligh**

Proses rekrutmen tenaga kerja yang dilakukan oleh PT. ADS harus mengutamakan syarat usia calon tenaga kerja yang minimal berusia 17 tahun dan dibuktikan dengan KTP/akte kelahiran/ Kartu Keluarga. Syarat seseorang ini membuktikan bahwa seseorang sudah dikatakan baligh menurut Islam. Harapannya adalah karyawan akan paham dalam menjalankan perjanjian kerja oleh karena saat usia sudah baligh diasumsikan telah bisa membedakan hal yang baik dan buruk.<sup>35</sup>

#### **Transparansi dalam perjanjian kerja**

Terkait gaji yang akan didapatkan oleh tenaga kerja selama masa kerja berlangsung, PT. ADS melakukan sistem transparansi terkait nominal yang akan diterima. Pada perjanjian kerja yang disepakati dijelaskan terkait bentuk kerjanya, lama waktu kerja, nominal gaji, baik itu dihitung secara

<sup>31</sup> Lukman Hakim et al., 'Studi Analisa Orientasi Kerja Dengan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Jakarta Central Asia Steel', *Perspektif: Jurnal Ekonomi dan Manajemen Akademi Bina Sarana Informatika* 20, no. 1 (2022): 44.

<sup>32</sup> Hasil Wawancara Bapak Aminuddin, Selaku Direktur Operasional PT.ADS, 23 September 2022 Pukul 08.30 WIB

<sup>33</sup> Herny Nurhayati and Annisa Zahra Nurzannah, 'Prosedur Rekrutmen Karyawan Pada PT. Yakjin Jaya Indonesia 2 Kabupaten Sukabumi', in *SEMNASSTERA (Seminar Nasional Teknologi Dan Riset Terapan)*, vol. 4, 2022, 173.

<sup>34</sup> Rizqi Arifan Zulianto and Irvan Iswandi, 'Akad Kerjasama Mertelu Pada Bidang Pertanian Di Blok Balir II Ditinjau Dari Hukum Islam', *Jurnal Penelitian Multidisiplin Ilmu* 1, no. 3 (2022): 623.

<sup>35</sup> Hayatun Nufus, 'Bisnis Penginapan Berbasis Syariah Perspektif Hukum Ekonomi Islam', *Istidial: Jurnal Ekonomi dan Hukum Islam* 6, no. 2 (2022): 128.

harian, bulanan atau tahunan. Selain itu, upah kerjanya juga harus ditetapkan. Mengacu pada nilai Islam, apabila pekerjaan yang memang harus disebutkan waktunya tetapi tidak terpenuhi maka pekerjaan tersebut menjadi tidak jelas dan tentu saja hukumnya menjadi tidak sah. Apabila waktu kontrak sudah ditentukan misalnya dalam jangka waktu satu tahun maka tidak boleh salah satu membatalkannya, jika hal tersebut terjadi maka akan ada konseluensi yang telah diatur dalam perjanjian tersebut. Adanya pembatalan atau pengingkaran atas kesepakatan akan menyebabkan pelanggaran antar rasa percaya dan rasa saling menghormati antar kedua belah pihak.<sup>36</sup>

### **Hubungan kerja yang harmonis**

Oleh karena PT ADS adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa, maka sudah PT. ADS mendapatkan imbalan atas jasa yang telah dilakukan. Uang jasa yang didapatkan oleh pihak PT. ADS merupakan hasil dari *fee* biaya gaji yang didapatkan dari gaji tenaga kerja yang bekerja di perusahaan klien PT. ADS. Artinya terjalin hubungan yang saling menguntungkan antara PT. ADS dengan adanya keberadaan tenaga kerja ataupun sebaliknya. Suatu hubungan ketenagakerjaan di dalam pandangan Islam adalah hubungan kemitraaan yang harusnya saling menguntungkan tidak boleh satu pihak menzalimi dan merasa dizalimi oleh pihak lainnya. Menjalin hubungan yang baik dengan orang lain merupakan salah satu sifat terpuji yang harus dilakukan oleh seorang muslim dan tidak melakukan perbbuatan yang tercela adalah hal yang memang harus di jauhi dalam kehidupan.<sup>37</sup>

### **Penyelesaian Perselisihan**

Dalam pelaksanaan kegiatan *outsourcing*, berbagai potensi perselisihan mungkin timbul. Jika terjadi suatu perselisihan, maka penyelesaian perselisihan yang dapat dilakukan oleh tenaga kerja kontrak tersebut sebagaimana tercantum dalam kesepakatan kerjasama. Penyelesaian perselisihan yang diterapkan oleh PT. ADS adalah mengacu pada apa yang termuat dalam klausul perjanjian. Klausul tersebut menyatakan bahwa jika terdapat perselisihan yang timbul sebagai akibat perjanjian akan diselesaikan secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Namun jika terdapat perselisihan tidak dapat diselesaikan secara musyawarah maka masing-masing pihak sepakat untuk menyelesaikannya di pengadilan negeri setempat dan masing-masing. Hal ini sebagaimana ajaran Islam bahwa penyelesaian konflik salah satunya dilakukan melalui jalan musyawarah. musyawarah bertujuan untuk menyatukan semua orang, memecahkan masalah atau persoalan yang penting agar menghasilkan solusi serta keputusan yang terbaik dari berbagai pilihan untuk menghindari kemudharatan.<sup>38</sup>

## **KESIMPULAN**

Secara umum proses rekrutmen tenaga kerja yang dilakukan oleh PT. ADS telah menerapkan nilai Islam didalamnya. Nilai-nilai Islam yang diterapkan pada proses tersebut diantaranya adalah antara lain terdapat kesepakatan antara dua orang yang berkomitmen untuk bekerjasama, merekrut karyawan yang sudah *baligh*, menjalin hubungan yang harmonis dan menguntungkan serta melakukan penyelesaian jika terkadi perselisihan dmelalui jalan musyawarah terlebih dahulu. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam proses rekrutmen sumber daya manusia, nilai Islam berperan untuk menjaga interaksi antar pribadi atau melibatkan banyak agar tercipta rasa keadilan dan tidak ada unsur merugikan salah satu pihak.

## **REFERENSI**

Amanudin, Amanudin. 'Strategi Rekrutmen Karyawan Dengan Pendekatan Work Analysis Untuk

<sup>36</sup> Akhmad Bagus Solikin, Muhammad Adam Rizky Putra, and Mohammad Djasuli, 'Implementasi Sifat Shiddiq Dalam Pelaksanaan Prinsip Transparansi GCG Pada Lembaga Keuangan Syariah', *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis (JEBS)* 2, no. 3 (2022): 891.

<sup>37</sup> Muhammad Nuruzzaman Syam and Mahmud Arif, 'Muamalah Dan Akhlak Dalam Islam', *Manarul Qur'an: Jurnal Ilmiah Studi Islam* 22, no. 1 (2022): 10.

<sup>38</sup> Rizka Fauziah and Rachmad Risqy Kurniawan, 'Relevansi Ayat-Ayat Al-Quran Tentang Musyawarah', *Ulumul Qur'an: Jurnal Kajian Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir* 2, no. 1 (2022): 47.

- Mendapatkan Karyawan Yang Tepat Dan Berkualitas'. *Aufklarung: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora* 2, no. 2 (2022): 67–71.
- Azizah, Siti, and Hanivan Sabtaji. 'Pengaruh Staffing Sebagai Salah Satu Fungsi Manajemen Di Mitra Jaya Company Terhadap Kinerja Karyawan'. *MAMEN: Jurnal Manajemen* 1, no. 1 (2022): 99–110.
- Basri, Muhammad, and Rosfiah Arsal. 'Pengaruh Efektivitas Dan Efisiensi Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Organisaasi Dinas Sosial Kota Kendari'. *Journal Publicuho* 5, no. 4 (2022): 1127–1138.
- Cresswell, John W. *Penelitian Kualitatif Dan Desain Riset : Memilih Diantara Lima Pendekatan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.
- Djunaidi, Djunaidi, and Alfitri Alfitri. 'Dilema Industri Padat Modal Dan Tuntutan Tenaga Kerja Lokal'. *JPPi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)* 8, no. 1 (2022): 29–40.
- Faisal, Mohammad, and Husni Thamrin. 'Falsafah Ekonomi Syariah Sebagai Way Of Life Untuk Mencapai Falah'. *At-Tajdid: Journal of Islamic Studies* 2, no. 1 (2022): 1–13.
- Fauziah, Rizka, and Rachmad Risqy Kurniawan. 'Relevansi Ayat-Ayat Al-Quran Tentang Musyawarah'. *Ulumul Qur'an: Jurnal Kajian Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir* 2, no. 1 (2022): 40–48.
- Hakim, Lukman, Sabil Sabil, Amin Setio Lestningsih, and Dwiyaatmoko Puji Widodo. 'Studi Analisa Orientasi Kerja Dengan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Jakarta Central Asia Steel'. *Perspektif: Jurnal Ekonomi dan Manajemen Akademi Bina Sarana Informatika* 20, no. 1 (2022): 42–49.
- Hasibuan, Malayu S P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV. Bumi Aksara, 2012.
- Indrawijaya, Adam Ibrahim. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2000.
- Mangkuprawira, Tb. Sjafrin. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003.
- Miles, Matthew B, A Michael Huberman, and Johnny Saldana. *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook Third Edition*. USA: Sage Publications, 2014.
- Mursi, Ahmad Hamid. *Sumber Daya Manusia Yang Produktif Pendekatan AL-Qur an Dan Sains*. Yogyakarta: Gema Insani Press, 1997.
- Noor, Triana Rosalina, and Mohammad Fadhaillah. 'Strategi Bertahan Dan Bangkit Pada Masa Pandemi (Studi Pada Pelaku UMKM Desa Sarirogo-Sidoarjo)'. *Al Iman: Jurnal Keislaman dan Kemasyarakatan* 6, no. 2 (2022): 414–436.
- Noor, Triana Rosalina, and Era Monita. 'Efisiensi Alokasi Dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) Pada Masa Pandemi Covid-19'. *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan* 6, no. 1 (2021): 51–58.
- Noor, Triana Rosalina, and Linda Widyaningsih. 'Tatalaksana Tenaga Pendidik Sebagai Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan Taman Kanak-Kanak'. *Journal Of Early Childhood Education Studies* 2, no. 2 (2022): 26–61.
- Nufus, Hayatun. 'Bisnis Penginapan Berbasis Syariah Perspektif Hukum Ekonomi Islam'. *Istidlal: Jurnal Ekonomi dan Hukum Islam* 6, no. 2 (2022): 118–131.
- Nurhayati, Heryny, and Annisa Zahra Nurzannah. 'Prosedur Rekrutmen Karyawan Pada PT. Yakjin Jaya Indonesia 2 Kabupaten Sukabumi'. In *SEMNASTERA (Seminar Nasional Teknologi Dan Riset Terapan)*, 4:162–177, 2022.
- Pasaribu, Jihan Kamelia, Shofa Shofia Hilabi, and Fitria Nurapriani. 'Implementasi Sistem Rekrutmen Karyawan PT. Buana Sejahtera Sentosa Menggunakan Metode Pengujian Black Box'. *INTECOMS: Journal of Information Technology and Computer Science* 5, no. 2 (2022): 173–179.
- Ruky, Achmad .S. *Sumber Daya Manusia Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Relitas*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2003.
- Saksono, Slamet. *Administrasi Kepegawaian Cet. Ketiga*. Yogyakarta: Kanisius, 1995.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YPKN, 2004.
- Sofiana, Sofiana. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi, 2022.
- Solikin, Akhmad Bagus, Muhammad Adam Rizky Putra, and Mohammad Djasuli. 'Implementasi Sifat

- Shiddiq Dalam Pelaksanaan Prinsip Transparansi GCG Pada Lembaga Keuangan Syariah'. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis (JEBS)* 2, no. 3 (2022): 887–892.
- Sugiyono, Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta, 2016.
- Sulistiyani, Ambar Teguh, and Rosidah Rosidah. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep, Teori Dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu, n.d.
- Syam, Muhammad Nuruzzaman, and Mahmud Arif. 'Muamalah Dan Akhlak Dalam Islam'. *Manarul Qur'an: Jurnal Ilmiah Studi Islam* 22, no. 1 (2022): 1–11.
- Widodo, Suparno Eko. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.
- Zaman, Mohamad Badrun, Muhammd Syukri Nawir, Athoillah Islamy, and Afina Aninnas. 'Harmonisasi Pendidikan Islam Dan Negara: Pengarustamaan Nilai-Nilai Pancasila Dalam Orientasi Pendidikan Pesantren Di Indonesia'. *TARBAWI* 10, no. 2 (2022): 139–164.
- Zulianto, Rizqi Arifan, and Irvan Iswandi. 'Akad Kerjasama Mertelu Pada Bidang Pertanian Di Blok Balir II Ditinjau Dari Hukum Islam'. *Jurnal Penelitian Multidisiplin Ilmu* 1, no. 3 (2022): 619–626.