BABI

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Yayasan adalah suatu badan yang menjalankan usaha yang bergerak dalam segala macam badan usaha, baik yang bergerak dalam usaha yang nonkomersial maupun yang secara tidak langsung bersifat komersial. Yayasan tidaklah mempunyai anggota, karena yayasan terjadi dengan memisahkan suatu harta kekayaan berupa uang atau benda lainnya untuk maksud-maksud idiil yaitu (sosial, keagamaan dan kemanusiaan) itu, sedangkan pendirinya dapat berupa Pemerintah atau orang sipil sebagai penghibah, dibentuk suatu pengurus untuk mengatur pelaksanaan tujuan itu.¹

Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah adalah lembaga social, pendidikan dan dakwah, yang condong untuk mendidik manusia yang mempunyai pertahanan kuat yang sesuai dengan syariat agama Islam untuk mengahadapi perkembangan zaman yang selalu berkembang. Berdirinya sebuah Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah ini tidak dapat dipisahkan dari keadaan sosial budaya masyarakat sekitarnya. Tidak jarang tempat asal-mula Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah berdiri berada di pedesaan kecil yang penduduknya belum beragama atau belum menjalankan syariat agama yang baik, dan bermula dari tokoh agama yang sangat disegani didesa dengan

_

¹Muizatul, 2006, (TINJAUAN UMUM TENTANG YAYASAN) diaksespadalibrary.walisongo.ac.id/digilib/download.php?id=5461

mengajarkan beberapa ayat dari al-qur'an serta memberikan uang saku kepada santri ketika hendak pulang dari mengaji. Sekali pun tidak ada informasi tertulis mengenai keberadaan awal berdirinya sebuah yayasan ini, namun informasi lisan sering menceritakan bahwa lingkungan yang akan menjadi lokasi lembaga Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah tersebut merupakan tempat yang terpelosok, sehingga jarang orang yang mengetahui tentang Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah tersebut.

Dalam beberapa tahun terakhir ini Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah direpotkan dengan perkembangan dalam segi pembangunan yayasan yang selalu disesuaikan dengan jumlah santri yang ada, santri yang bertambah banyak jumlahnya di tiap tahunnya, dan bahkan semakin banyaknya jumlah pengabdian yang bermukim dengan job deskripsi yang sudah diberikan. Namun realita yang terjadi adalah pengabdian yang kurang produktif dalam setiap pekerjaan yang sudah seharusnya menjadi tanggung jawab yang seharusnya dikerjakan. Sedangkan beberapa tahun yang lalu, ketika tenaga pengabdian yang ada sangat minim, dikarenakan Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah yang masih berkembang yang terhitung masih sangat muda dan berdiri pada tahun 1998 dan masih memiliki beberapa santri, santri-santri pada saat itu sangatlah patuh terhadap apa yang dikatakan oleh sang kyai dengan mengerjakan sesuatu dengan ikhlas dan totalitas, walaupun berjumlah sangatlah sedikit namun ketaatan dan kesopanan santri menjadikan prioritas sang kyai untuk mengangkat mereka semua menjadi pengurus dan pengabdi yang ada di yayasan.

Perintah sang kyai tidak dapat ditolak oleh dewan guru terhadap para alumni yang akan diangkat sebagai pengabdian di yayasan tersebut. Keihklasan, kesederhanaan, berdikari (mandiri), ukhuwah islamiyah, bebas adalah panca jiwa yang diterapkan oleh yayasan tepatnya oleh sang kyai terhadap santri yang belajar di yayasan tersebut sebagai seorang pengabdian. Pengabdian dengan keikhlasan tanpa sebuah pamrih sedikit pun terhadap yayasan sebagai balas jasa terhadap apa yang telah diberikan sejak dari kecil hingga menjadi dewasa, sedangkan usia muda produktif seperti mereka sudah berkeinginan untuk mempunyai penghasilan sendiri. Namun, mereka yang sudah bingung terhadap kebijakan pengabdian tersebut, mereka menyatakan izin untuk segera keluar dari yayasan, apa daya saat mengutarakan izin tersebut sang kyai tidak mengizinkan santri pengabdiannya untuk keluar atau boyong dari yayasan. Kenyataan tersebut sangat membingungkan beberapa pengabdian yang bersangkutan, ada yang sebagian dari mereka keluar tanpa izin sampai melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya namun tidak sebagai pengabdian yang seharusnya membantu yayasan.

Dalam hal ini Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah sebagai sarana pembentuk sumber daya manusia yang berkualitas dalam penerapan agama, etika, akhlak, maupun terhadap perkembangan ilmu pengetahuan yang ada. Maka sudah seharusnya memiliki alumni santri yang mana akan menjadi pengabdian yang berkualitas dan bermanfaat bagi Yayasan, sehingga kemudian menunjukkan produktivitas dan kinerja yang tinggi dalam usaha

4

membantu tanpa pamrih dan berdasarkan keihklasan yang sudah diajarkan

oleh yayasan.

Sehubungan dengan hal diatas, maka proses seleksi yang baik dari internal

Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah sangat penting bagi suatu organisasi

nonprofit seperti Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah ini, karena hal itu

berfungsi sebagai tolak ukur mendapatkan pengabdian yang baik dan loyalitas

terhadap tanggung jawab yang diberikan. Sehingga kemampuan manajemen

dari pengurus yayasan dari lembaga yang berada didalam yayasan pondok

pesantren tersebut mempunyai kesempatan untuk memilih tenaga kerja

pengabdian yang berkualitas dan keihklasan yang tinggi serta kesetiaan demi

mendapat ridho Allah beserta sang kyai.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting

dalam pencapaiaantujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan

kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-

tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa Sumber

Daya Manusia (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

olehperusahaan.²

.

²Muhammad AjiNugroho, 2012, "Pengaruh Proses Rekrutmendan

SeleksiTerhadapKinerjaKaryawanPada PT. AngkasaPura I (Persero) BandaraInternasional Sultan

Hasanuddin Makassar", Skripsi,

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomidan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar. Hal: 1

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan aset yang sangat berharga, yang harus dipelihara dan dikembangkan, sehingga ia dapat memberikan kontribusi optimal bagi kelanjutan perusahaan atau lembaga itu sendiri. dewasa ini seluruh perusahaan akan mencari sumber daya manusia yang berkualitas dan berkopeten (ahli) dibidangnya, karena sumber daya manusialah yang menentukan maju dan mundurnya suatu perusahaan maupun lembaga.³ Walaupun suatu perusahaan yang kondisi sumber daya lainnya berlimpah, seperti tingkat kemanajemenan yang bagus dan menggunakan teknologi yang modern, tidak akan efektif jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional.

Proses seleksi merupakan langkah awal bagi suatu perusahaan untuk dapat memperoleh tenaga kerja yang berkualitas, sehingga dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan dan lembaga dengan baik. Melalui seleksi ini diharapkan dapat memberikan informasi yang benar tentang kemampuan dan keahlian para calon tenga kerja yang direkrutnya.⁴

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 pengembangan kualitas sumber daya manusia (karyawan) adalah merealisasikan dua sifat yang mendasar, yaitu kuat

.

³Kate Keenan, 1996, *Pedoman Manajemen Penyeleksian*, Jakarta: PT. Pusaka Utama Grafiti. Hal:2 ⁴Azhar Firmansyah, 2011, "Pengaruh Pelaksanaan Seleksi Sumber Daya Manusia Terhadap Penempatan Jabatan Pegawai Studi Pada BMT Ta'awun Cipulir" Skripsi, Progam Studi Mu'amalat Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

dan dapat dipercaya (amanah). Hal ini sesuai dengan Al-Qur'an sebagaimana firman Allah swt dalam surat Al-qashas ayat 26:

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"⁵

Ayat tersebut telah 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. Selain itu pekerja juga harus memiliki sifat amanah atau dapat dipercaya, dimana amanah merupakan tuntutan didalam setiap pekerjaan, sebab amanah berarti harus ikhlas dan merasa dalam pengawasan Allah SWT ketika melaksanakan pekerjaan apapun. Pada sisi lain, bahwa terpenuhinya unsur amanah dalam tenaga kerja khususnya dan manusia pada umumnya adalah faktor yang akan mencegah kerusakan dalam segala bentuk, dan berdampak pada penghamburan sumber ekonomi, kelemahan dan pengawasan dalam melaksanakan pekerjaan, merebaknya suap menyuap, dan perampasan harta orang-orang muslim.⁶

Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

⁵Departemen RI, *Al- Qur'an Terjemah Indonesia*, Kudus: Menara Kudus, 2006, hal. 389 ⁶Siti Ririn Fauziyah, 2015, *"Sistem Rekrutmen Karyawan Dalam Perspektif Syariah Pada Pand's* Collection Pandanaran Semarana" Skripsi, Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan

Menyadari betapa pentingnya efektivitas proses seleksi tenaga pengabdian yang dilakukan untuk mendapatkan tenaga pengbdian yang lebih berkualitas secara akademis dan akhlaqul karimah, maka Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah dengan segala kekurangannya memiliki waktu untuk mencoba melaksanakan progam tersebut. Dengan demikian yang melatar belakangi penulis dalam penyusunan laporan tugas akhir yang berjudul: "ANALISIS EFEKTIVITAS PROSES SELEKSI TENAGA PENGABDIAN DI YAYASAN PONDOK PESANTREN FADLILLAH TAMBAK SUMUR WARU SIDOARJO"

B. Rumusan Masalah

- 1. Bagaimana efektivitas proses seleksi tenaga pengabdian di Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah?
- 2. Adakah hambatan bagi proses seleksi tenaga pengabdian di Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui bagaimana proses seleksi yang efektif untuk memilih tenaga pengabdian di Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang akan diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

- a. Agar penulis juga mengetahui dan memperoleh ilmu pengetahuan yang lebih mendalam terhadap proses seleksi yang efektif dalam upaya memilih tenaga pengabdian di Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah
- b. Agar Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah berusaha menerapkan sistem seleksi dengan baik guna meningkatkan aset SDM Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah yang mempunyai kualitas, dedikasi dan keihlasan untuk membantu masyarakat.

2. Manfaat Praktis

Dengan adanya hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan sumbangsih pemikiran terkait proses seleksi dalam manajemen sumber daya manusia di yayasan Pondok Pesantren Fadlillah.

E. Definisi Konsep

Proses: "The actual procedures, mechanisms and flow of activities by which the service is delivered-the service delivery and operating system".
Maksudnya, proses merupakan suatu prosedur, mekanisme dan rangkaian kegiatan untuk menyampaikan jasa dari produsen kepada konsumen.
Diperkuat dengan pernyataan dari Lupiyoadi mengenai proses yakni: process merupakan gabungan semua aktivitas umumnya terdiri dari

_

⁷Zeithaml, Valarie A., Mary Jo Bither and Dwayne D. Gremler (2013). Services Marketing: Integrating Customer Focus Across the Firm, 6th Edition. The McGraw–Hill Companies. Diakses pada April 2017 Terj: http://andripurnama.com/proses/

prosedur, jadwal pekerjaan, aktivitas dan hal-hal rutin, dimana jasa dihasilkan dan disampaikan kepada konsumen". Maka Seluruh aktifitas kerja adalah proses, process melibatkan prosedur, tugas, jadwal, mekanisme, aktifitas dan rutinitas dengan jasa yang disalurkan ke pelanggan. Pentingnya elemen ini khususnya dalam bisnis jasa disebabkan oleh persediaan jasa yang tidak dapat disimpan.⁸

- 2. Efektivitas : kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, menyangkut bagaimana melakukan pekerjaan yang benar.⁹
- 3. Seleksi : seleksi SDM adalah proses mendapatkan dan menggunakan informasi tentang pelamar kerja untuk menentukan siapa yang seharusnya diterima untuk menduduki jangka waktu panjang maupun pendek. Serangkaian kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau ditolak.
- 4. Efektivitas proses seleksi : efektivitas proses seleksi adalah serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan secara tepat dan efektif apakah pelamar diterima atau tidak. Langkah-langkah ini mencakup pemaduan kebutuhan-kebutuhan kerja pelamar dan organisasi. Dalam banyak departemen personalia, penarikan dan seleksi digabungkan dan disebut Employment function.

⁸Lupiyoadi, Rambat, 2006, ManajemenPemasaranJasaTeoridanPraktek, PenerbitSalembaEmpat, Jakarta. Diaksespada: http://andripurnama.com/proses/

⁹ Maria M. Ratna Sari,2009, (PengaruhEfektivitasPenggunaan Dan KepercayaanTerhadapTeknologiSistemInformasiAkutansiTerhadapKinerja Individual PadaPasarSwalayan Di Kota Denpasar), vol.4 no.1, januari 2009, hal:3.

¹⁰Faradillah Anjani Rohim, 2016, *Pengertian Seleksi SDM*, diakses pada April 2017 dari http://faradillahanjanirohim.web.unej.ac.id/pengertian-seleksi-sdm/

Proses seleksi adalah pusat manajemen personalia. Analisa jabatan, perencanaan sumber daya manusia, dan penarikan dilakukan terutama untuk membantu seleksi personalia.¹¹

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan skripsi ini terdiri dari lima (5) bab dengan halaman muka meliputi, halaman sampul, halaman nota pengesahan, halaman motto penulis, halaman persembahan, halaman kata pengantar dan halaman daftar isi.

Pada bab pertama, peneliti memberikan gambaran tentang obyek penelitian, gambaran ini meliputi alasan peneliti atas ketertarikannya untuk meneliti obyek tersebut, yang dalam hal ini mengenai Efektivitas Proses Seleksi Tenaga Pengabdian Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah, rumusan masalah, tujuan, manfaat penelitian, definisi konsep dan sistematika pembahasan.

Dalam bab kedua, berisikan bagian skripsi yang menekankan pada aspek kolaborasi teori dan riset terdahulu. Bagian amat penting untuk menunjukkan bahwa mahasiswa memiliki landasan ilmiah dalam melakukan penelitian. Masing-masing bab terdiri dari berbagai sub bab,

_

¹¹SyafrizalHelmi. 2008, *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. diakses pada tahun 2017 dari https://shelmi.wordpress.com/2008/10/25/proses-seleksi/

dengan rincian sebagai berikut: penelitian terdahulu yang relevan, kerangka teori.

Dalam bab ketiga, berisikan tentang metode penelitian yang menjelaskan tentang pendekatan dan jenis penelitian. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dan menggunakan jenis penelitian deskriptif. Sub bab selanjutnya dalam bab ketiga adalah obyek penelitian, jenis dan sumber data, tahap-tahap penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data dan teknik keabsahan data.

Dalam bab keempat, berisikan tentang hasil penelitian yang telah peneliti lakukan. Diantaranya adalah gambaran umum obyek penelitian, penyajian data dan analisis data, gambaran umum obyek penelitian berisikan tentang situasi dan kondisi yang ada di lapangan. Sedangkan peyajian data berisikan tentang data-data yang bersangkutan dengan rumusan masalah yang disajikan secara tuntas, sehingga jawaban penelitian sudah bisa ditemukan dengan membaca bab ini. Sedangkan untuk analisis data berisikan tentang data yang sudah disajikan pada sub bab sebelumnya, kemudian dianalisis dengan menggunakan teori seleksi SDM yang ada pada kerangka teoritik.

Dalam bab kelima, berisikan bab penutup yang merupakan bab terakhir dalam skripsi. bab ini berisikan kesimpulan dari jawaban rumusan masalah penelitian, saran-saran atau rekomendasi praktis terkait dengan temuan penelitian serta keterbatasan penelitian.

