

**ANALISIS MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI
PADA PERENCANAAN DAN PENGAWASAN SDM
DI AKUN FAMELA MANAGEMENT**

TESIS



Oleh:

**HANIK MUNASYIROH
NIM 501180007**

**PROGRAM MAGISTER PRODI EKONOMI SYARIAH
PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PONOROGO
2020**

**ANALISIS MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI
PADA PERENCANAAN DAN PENGAWASAN SDM
DI AKUN FAMELA MANAGEMENT**

TESIS

**Diajukan kepada Pascasarjana IAIN Ponorogo sebagai
Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Magister (S-2)
Program Studi Ekonomi Syariah**



Oleh:

**HANIK MUNASYIROH
NIM 501180007**

**PROGRAM MAGISTER PRODI EKONOMI SYARIAH
PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PONOROGO
2020**

PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini, saya, **Hanik Munasyiroh**, NIM **501180007**, Program Magister Prodi Ekonomi Syraiah menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis dengan judul: *“Analisis Manajemen Sumber Daya Insani pada Perencanaan dan Pengawasan SDM di Akun Famela Management”* ini merupakan hasil karya mandiri yang diusahakan dari kerja-kerja ilmiah saya sendiri kecuali beberapa kutipan dan ringkasan yang saya rujuk di mana tiap-tiap satuan dan catatannya telah saya nyatakan dan jelaskan sumber rujukannya. Apabila di kemudian hari ditemukan bukti lain tentang adanya plagiasi, saya bersedia mempertanggungjawabkannya secara akademik dan secara hukum.

Ponorogo, 16 Oktober 2020

Pembuat Pernyataan,



Hanik Munasyiroh
NIM 501180007

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Setelah melalui pengkajian dan telaah mendalam dalam proses bimbingan intensif terhadap tesis yang ditulis oleh Hanik Munasyiroh, NIM 501180007 dengan judul: “*Analisis Manajemen Sumber Daya Insani pada Perencanaan dan Pengawasan SDM di Akun Famela Management*”, maka tesis ini sudah dipandang layak diajukan dalam agenda ujian tesis pada sidang Majelis *Munâqashah* Tesis.

Ponorogo, 16 Oktober 2020

Pembimbing



Dr. Ely Masykuroh, SE, M.S.I
NIP. 197202111999032004



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
PASCASARJANA**

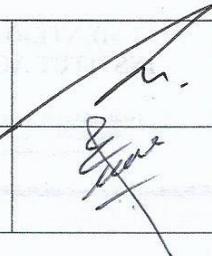
Terakreditasi B Sesuai SK BAN-PT Nomor: 2619/SK/BAN-PT/AR-SURV/PT/XI/2016
Alamat: Jln. Pramuka 156 Ponorogo 63471 Telp. (0352) 481277 Fax. (0352) 461893
Website: www.iainponorogo.ac.id Email: pascasarjana@stainponorogo.ac.id

KEPUTUSAN DEWAN PENGUJI

Tesis yang ditulis oleh **Hanik Munasyiroh, NIM 501180007**, Program Magister Prodi Ekonomi Syariah dengan judul: *“Analisis Manajemen Sumber Daya Insani pada Perencanaan dan Pengawasan SDM di Akun Famela Management”* telah dilakukan ujian tesis dalam sidang Majelis *Munâqashah* Tesis Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Ponorogo pada **Hari Selasa, tanggal 17 November 2020** dan dinyatakan **LULUS**.

Dewan Penguji

No	Nama Penguji	Tandatangan	Tanggal
1	Iza Hanifuddin, Ph.D NIP. 196906241998031002 Ketua Sidang		9/12 2020
2	Nanang Rosyidi, S.IP NIP. 197801282006041012 Sekretaris Sidang		22/12 2020

3	Dr. Aji Damanuri, M.E.I. NIP. 197506022002121003 Penguji Utama		21/12/20
4	Dr. Ely Masykuroh, SE, MSI NIP. 197202111999032004 Penguji II		8 Des 20

Ponorogo, Desember 2020
Direktur Pascasarjana,



SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Hanik Munasyiroh

NIM : 501180007

Fakultas : Pascasarjana

Program Studi : Ekonomi Syariah

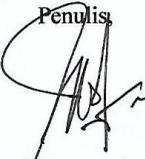
Judul Skripsi/Tesis : Analisis Manajemen Sumber Daya Insani pada Perencanaan dan Pengawasan SDM di Akun Famela Management

Menyatakan bahwa naskah skripsi/tesis telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di etheses.iainponorogo.ac.id. Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 22 Desember 2020

Penulis,



Hanik Munasyiroh

ANALISIS MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI PADA PERENCANAAN DAN PENGAWASAN SDM DI AKUN FAMELA MANAGEMENT

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis fungsi perencanaan, pengembangan serta langkah pengawasan Sumber Daya Insani yang berlangsung di Famela Mangement. Penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan dengan pendekatan kualitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, serta analisis dokumen, kemudian dilakukan uji keabsahan data dengan metode triangulasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan yang dilakukan di Famela Management masih menggunakan metode non ilmiah, yaitu dilakukan berdasarkan pengalaman masa lalu, dan beberapa pertimbangan untuk masa yang akan datang, sehingga hasilnya kurang optimal. Rekrutmen yang dilakukan Famela Management sudah sesuai dengan prinsip syariah, yaitu mengutamakan *attitude talent*, namun proses rekrutmen dan seleksi belum efektif karena rekrutmen dilakukan secara tertutup dan seleksi yang dilakukan kurang mendalam. Pengembangan potensi *talent* belum dilakukan secara terstruktur, sehingga masih terdapat *talent* yang kurang kompeten dan menyebabkan kerugian pada *management*. Hal ini belum sesuai dengan prinsip syariah yang mendorong untuk melakukan pelatihan (*training*) terhadap para karyawan. Menindaklanjuti adanya kerugian, *management* melakukan beberapa langkah evaluasi yang menghasilkan beberapa solusi yaitu melakukan mediasi memberikan arahan kepada *talent* dan bersedia menanggung kerugian apabila kesalahan benar-benar disebabkan oleh *talent*.

ANALYSIS OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT ON HUMAN RESOURCE PLANNING AND SUPERVISION IN FAMELA MANAGEMENT

ABSTRACT

The purpose of this research is to analyze function of planning, development and supervision measures of Human Resources in Famela Mangement. This research is a field research with qualitative approach. Data collection is done through observation, interview, and document analysis, then data validity test is conducted by triangulation method. The result of the research is that the planning carried out in Famela Management is still using non-scientific methods, namely based on past experience and some considerations for the future, thus the results are not optimal. Famela Management recruitment is works based on sharia principles that are prioritizing *talent*'s attitude but the recruitment and selection process have not been effective because recruitment is done in a closed and the selection is done less deeply. *Talent* potential development has not been done in a structured manner, so there are still *talents* who are less competent and cause losses to the management. This is not in accordance with sharia principles that encourage employees training. Following up on losses, the management conducts evaluation steps that result in several solutions which are mediating, giving direction to *talent* and willing to bear losses if a mistake is actually caused by them.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era digital saat ini, teknik pemasaran menjadi semakin bervariasi. Salah satu teknik pemasaran yang banyak diterapkan oleh perusahaan ialah dengan teknik iklan dan promosi. Melalui promosi, perusahaan dapat mengenalkan produk mereka kepada masyarakat luas. Dengan kemajuan teknologi dan semakin banyaknya bisnis media *online*, teknik iklan dan promosi ini juga dikembangkan dengan bermacam-macam bentuk. Salah satu bentuk iklan dan promosi yang banyak digandrungi oleh *online shop* ialah *endorsement* melalui instagram.

Menurut data *digital transformation world* tahun 2019, instagram menempati urutan ke-5 sebagai platform media sosial pengguna terbanyak di dunia saat ini. Di Indonesia sendiri penggunaan media sosial Instagram menempati urutan ke 3 sebagai pengguna aktif terbanyak mencapai 80% pengguna dan terdapat 62 juta kali setiap bulannya dimanfaatkan sebagai

media pemasaran, salah satunya dengan menggunakan strategi pemasaran *endorsement*.¹

Endorsement merupakan strategi komunikasi pemasaran dengan menggunakan tokoh terkenal seperti artis, *selebgram* (Selebriti Instagram), *fashion stylish* dan lain-lain yang kemudian digunakan sebagai alat pendukung serta penunjang ketertarikan masyarakat, terhadap produk yang ditawarkan pada media sosial yang digunakan.² Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa penggunaan *celebrity endorsement* mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap efektivitas dunia pemasaran dalam upaya menarik perhatian dan minat beli konsumen terhadap suatu produk.³

Penggunaan selebriti *endorsement* dengan atribut daya tarik, kepercayaan serta keahlian mampu mempengaruhi minat beli konsumen pada sebuah produk. Faktor dominan yang mempengaruhi minat beli konsumen ialah daya tarik selebriti. Kepercayaan konsumen pada suatu produk berkaitan dengan tingkat kepercayaan mereka terhadap selebriti yang mendukung

¹ Muhamad Fitra Alfajri dkk, "Pemanfaatan Social Media Analytics Pada Instagram Dalam Peningkatan Efektivitas Pemasaran", *Interaksi: Jurnal Ilmu Komunikasi*, Vol. 8, No. 2, (Desember, 2019), 2

² Mahmudi, "*Endorsement* dalam Perspektif Islam", *Tesis*, (Surabaya: Universitas Islam Negeri Sunan Ampel, 2018), 19

³ *Ibid.*, 23

produk yang bersangkutan.⁴ Penelitian lain pada sebuah produk juga menyebutkan *celebrity endorsement*, variasi produk, *brand image* secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan dan positif pada keputusan pembelian produk. 58,6% keputusan pembelian dipengaruhi *celebrity endorsement*, variasi produk dan *brand image*, sedangkan sisanya 41,4% luar faktor-faktor tersebut misalnya kualitas pelayanan, promosi, dan seterusnya. *Celebrity endorsement* yang mendominasi sebab terhitung terbesar yaitu 4,846.⁵

Dari penjelasan di atas, tidak heran jika semakin banyak *online shop* yang menggunakan teknik *endorsement* sebagai salah satu teknik pemasaran produk mereka. Di samping itu, semakin banyak peminat di bidang *endorsement*, semakin banyak pula individu yang tertarik untuk menjadi *selebgram* yang kemudian diminta untuk menjadi *endorser* produk *online shop*. Hal ini dilihat berdasarkan hasil observasi pada media sosial instagram, banyak akun personal yang menampilkan

⁴ Dadan Abdul Aziz Mubarak, "Pengaruh *Celebrity Endorsement* terhadap Minal Beli Konsumen: Studi pada Konsumen Mahasiswa Reguler Sore STIE INABA Bandung", *Jurnal Indonesia Membangun*, Volume 15 No. 3, (September-Desember 2016), 61.

⁵ Fadhilah Mutia Cahya dkk, "Analisis *Celebrity Endorsement*, Variasi Produk, Dan Brand Image Terhadap Keputusan Pembelian Produk Rabbani", *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 9 Nomor 1, (Desember, 2019), 96

konten *endorsement* pada instagram mereka, dimana mereka biasa disebut *selebgram*.

Brand endorser atau dikenal dengan istilah *Selebgram* ini merupakan orang yang terkenal seperti selebriti di instagram. *Selebgram* biasanya berasal dari kalangan artis, *beauty vlogger*, ataupun dari kalangan orang biasa biasa yang memiliki banyak *followers* sehingga menjadi terkenal di jejaring sosial tersebut. *Brand endorser* atau *selebgram* ini bisa menjadi pendukung komunikasi pemasaran. Pada prosesnya, mereka juga harus bisa menyelaraskan diri dengan citra produk yang ditawarkan. Sehingga penggunaan *selebgram* menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan daya beli konsumen.⁶

Banyaknya peminat dalam hal *endorsement*, baik itu dari *online shop* maupun *endorser*, menciptakan munculnya manajemen *endorsement*. Manajemen *endorsement* ini berfungsi sebagai penengah bagi *online shop* dengan *endorser*. Dimana manajemen akan merekrut *talent* yang potensial untuk mempromosikan produk dari *online shop*. Seperti yang disampaikan Anna Porajow pendiri BFF Manajemen, ia

⁶ Ekariana Fitriana Irawan dan Asep Ramdhan, "Pengaruh Visualisasi Foto OOTD (Outfit of The Day) Selebgram sebagai Strategi Promosi Produk Fashion terhadap Persepsi Wanita", *Jurnal desain Idea*, Vol. 17, No. 2, (Oktober, 2018), 9.

menjelaskan bahwa tidak semua *online shop* mampu mengakses artis ataupun *celebrity endorsement*. Peluang ini yang kemudian diambil olehnya untuk membentuk sebuah manajemen *endorsement*. Tugasnya ialah menjembatani para pelaku bisnis *online shop* dengan artis atau selebriti *endorsemen* yang dituju.⁷

Seiring berjalannya waktu, semakin banyak manajemen *endorsement* yang bermunculan karena melihat potensi pasarnya yang cukup besar. Banyaknya manajemen *endorsement* yang mulai bermunculan, tidak dibarengi dengan pemahaman mengenai ilmu manajerial organisasi yang baik dan benar. Sehingga tidak sedikit manajemen yang terkesan asal-asalan dalam merekrut *talent*. Padahal dalam perekrutan, pihak manajemen harus memperhatikan beberapa hal terkait kemampuan dan potensi *endorser* dalam mempromosikan produk.⁸

Dalam manajemen sumber daya manusia, sebuah organisasi memerlukan adanya perencanaan sumber daya manusia sebagai upaya pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Perencanaan

⁷ “Cerita Bisnis Makelar *Endorse* Artis yang laris Manis”, Kumparan, 2017, diakses tanggal 15 November 2019, <https://www.google.com/amp/s/m.kumparan.com/amp/kumparanbisnis/cerita-bisnis-makelar-endorse-artis-yang-laris-manis>.

⁸ Tika Nourma Nurkatika, (Pemilik *online shop* *nourma.official*), *Wawancara Pribadi*, Blitar 10 November 2019

harus selalu dilakukan agar dapat menampung segala perkembangan kebutuhan dan tuntutan di masyarakat yang semakin meningkat. Perencanaan sumber daya manusia berkaitan dengan proses pengadaan sumber daya manusia yang tepat dalam rangka melaksanakan pekerjaan yang tepat, dalam waktu yang tepat, dan dengan perhitungan ekonomis yang tepat.⁹

Selain itu, beberapa penelitian terdahulu menjelaskan bahwa perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia memberikan pengaruh yang positif dan signifikan pada kualitas kerja tenaga kerja. Perencanaan sumber daya manusia memiliki peran penting pada diri seseorang dan dapat berdampak atau berpengaruh pada kinerjanya, karena pada dasarnya perencanaan sumber daya manusia yang baik mampu menciptakan pengkaderan karyawan yang berkualitas dalam proses bekerja.¹⁰ Pengembangan sumber daya manusia akan berpengaruh terhadap motivasi kerja apabila pengembangan sumber daya manusia dilaksanakan secara sistematis, artinya ada upaya untuk memaksimalkan potensi karyawan di dalam

⁹ Jimmy L. Gaol, *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia, 2014), 80-81

¹⁰ Rillya, Victor, dan Hendra, "Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Air Manado", *Jurnal EMBA*, Vo. 6 No. 4 (September, 2018), 1926.

organisasi, mencurahkan waktu, biaya, dan pemikiran untuk meningkatkan kompetensi penting yang dimiliki oleh para karyawan. Hal tersebut dapat memotivasi karyawan, meningkatkan keahliannya serta memperlihatkan bahwa karyawan tersebut berharga bagi organisasi. Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja.¹¹

Terdapat beberapa kualifikasi yang harus diperhatikan dalam menyeleksi tenaga kerja. Islam mendorong umatnya untuk memilih calon pekerja berdasarkan pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan teknis yang dimiliki, sebagaimana firman Allah dalam surat Al-Qaşas ayat 26 yang artinya: “Seseungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”. Calon pekerja harus dipilih berdasarkan kepatuhan dan kelayakan. Persoalan ini pernah diingatkan oleh Rasulullah dalam sabdanya: “Barangsiapa mempekerjakan orang karena ada unsur nepotisme, padahal disana terdapat orang yang lebih baik dari pada orang tersebut, maka ia telah mengkhianati

¹¹ Agung Widhi Kurniawan, “Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Karyawan Bank Sulselbar”, *Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, Volume 16, Nomor 4, (Desember, 2012), 395

amanah yang telah diberikan oleh Allah, Rasul-Nya dan kaum muslimin.¹² Keahlian merupakan kualifikasi utama yang menjadi dasar dalam proses seleksi. Pengalaman pelamar juga cukup penting dalam proses seleksi, karena suatu organisasi cenderung akan memilih pelamar yang berpengalaman karena dianggap lebih mampu melaksanakan tugasnya.¹³

Begitu pun dalam memilih seorang selebriti untuk dijadikan *endorser*, penting agar selebriti yang dipilih memiliki cukup pengetahuan akan produk yang akan di *endorse*, tujuannya agar selebriti tersebut dapat menjadi ahli, terpercaya, serta atraktif dalam mempromosikan produk yang akan di *endorse*.¹⁴ Para pakar ekonomi menjelaskan, kriteria-kriteria atau atribut-atribut yang harus dimiliki oleh *celebrity endorser* agar dapat menarik simpati dan perhatian konsumen, harus mempunyai lima atribut untuk menjadi *endorser* yang biasa dikenal dengan istilah

¹² Abdur Rohman, *Manajemen Sumber Daya Insani*, (Pamekasan: Duta media Publishing, 2017), 47

¹³ Sri Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Deepublish, 2018), 66

¹⁴ Saporso dan Dian Lestari, "Peranan *endorser* terhadap brand image dari sudut pandang konsumen", *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, Vol. 9, No. 3, (September, 2009), 163

VISCAP, terdiri dari *Visibility*, *Credibility*, *Attractiveness* dan *Power*.¹⁵

Dalam kajian Ekonomi Islam, penawaran atau proses rekrutmen tenaga kerja bergantung pada tiga faktor, yaitu kecakapan tenaga kerja, Kesehatan moral dan fisik, dan akal pikiran yang baik.¹⁶ Sebuah manajemen *endorsement* dalam perekrutan *talent* seharusnya juga memperhatikan kemampuan *talent* di bidang *endorsement*. Dimana kecakapan *talent* tersebut bisa dilihat dari jumlah *followers* dan konsep foto yang ditampilkan oleh *talent*, sehingga pesan dari *online shop* yang disampaikan melalui *talent* bisa diterima oleh konsumen.

Dalam strategi promosi *online*, selebgram tidak boleh terlepas dari kreativitas dalam menampilkan visual yang unik dan menarik yang diunggah dalam galeri instagramnya. Dari kreativitas para selebgram tersebut, akan diketahui segmen pasar yang dapat dituju oleh sebuah *brand product*. Selain itu, kualitas visual yang disajikan pun menjadi faktor penting dalam membangun interaksi dengan para pengikut instagram. Keefektivitasan pengaruh seorang selebgram terhadap *brand*

¹⁵ Maya Ariyanti, dkk. "Pengaruh Celebrity *Endorser* di Media Sosial Instagram dalam Promosi Produk Hijab terhadap Minat Beli Konsumen", *e-Proceeding of Management*, Vol.3, No.3, (December, 2016), 2859

¹⁶ Harsuko Riniwati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Blitar: UB Press, 2016), 133

yang dibawakan bukan hanya dilihat dari jumlah *followers* saja, namun harus berbanding lurus dengan jumlah interaksi yang dibangun dengan *followers* tersebut. Hal itu dapat dilihat dari banyaknya jumlah *like* dan *comment* pada setiap foto atau video yang diunggah.¹⁷

Berdasarkan hasil observasi peneliti pada jejaring sosial instagram, banyak manajemen baru merekrut *talent* yang tidak memiliki konten atau foto berkonsep, *talent* yang direkrut juga tidak menunjukkan visual yang unik dan menarik, bahkan mereka merekrut *talent* yang memiliki sedikit *followers*. Padahal telah dijelaskan di beberapa penelitian sebelumnya, bahwa kredibilitas dan citra seorang *endorser* berpengaruh signifikan terhadap minat beli konsumen pada sebuah produk. Akibatnya, *online shop* yang menggunakan jasa *management* tersebut merasa dirugikan, karena ternyata hasil yang diperoleh dari *endorsement* tidak sepadan dengan biaya yang dikeluarkan.¹⁸

Seperti yang dijelaskan para pemilik *online shop* pada akun instagram Hi Manajemen, banyak *talent* secara personal melakukan *endorsement* pada barang milik beberapa *online shop*. Namun, *Feed back* yang dihasilkan oleh *online shop*

¹⁷ Ekariana, Pengaruh visualisasi..., 7

¹⁸ Highlight di Profil Instagram Hi *Management*, diakses tanggal 04 Maret 2020, <https://www.instagram.com/hi.management?igshid=1k8n0306c17mq>,

berbeda-beda. Setelah ditelusuri, ternyata *talent* tersebut membelikan *followers* bagi *online shop* tertentu tanpa sepengetahuan *online shop*. Sehingga *online shop* tertentu merasa mendapatkan hasil yang memuaskan, sedangkan *online shop* lain tidak. Tidak hanya itu, di akun tersebut juga dijelaskan bahwa terdapat *online shop* yang merasa kecewa karena ternyata selebgram yang mempromosikan produknya tidak sesuai dengan konsep yang diinginkan *olshop*.¹⁹

Famela Management merupakan salah satu jasa manajemen *endrose* yang cukup berkembang diantara *management* yang lain. Apabila proses manajerial yang dilakukan bagus, peluang untuk menjadi manajemen yang lebih besar pun bisa tercapai. *Management* ini juga telah menerapkan fungsi-fungsi manajerial organisasi dalam menjalankan *management*. Namun, dari hasil observasi peneliti melalui akun instagram milik mereka, Famela Management masih merekrut *talent* yang memiliki sedikit *followers* dan tidak ada interaksi yang signifikan antara *talent* dengan *followers*. Sehingga beberapa *online shop* yang menggunakan jasa *management* merasa dirugikan karena sebagian hasilnya tidak sesuai dengan yang diharapkan.

¹⁹ Ibid.,

Dari berbagai problematika yang telah diuraikan tersebut, perlu dilakukan kajian lebih lanjut dan mendalam. Tujuannya ialah untuk lebih mengetahui fungsi perencanaan (*planning*) khususnya pada proses rekrutmen dan pengembangan SDM, serta mengetahui pelaksanaan fungsi pengawasan sebagai tindak lanjut *management* untuk menyelesaikan permasalahan yang ada pada sebuah manajemen *endorsement*. Oleh sebab itu, penulis tertarik untuk membahas lebih lanjut mengenai hal tersebut dalam sebuah tulisan berbentuk tesis yang berjudul **“Analisis Manajemen Sumber Daya Insani pada Perencanaan dan Pengawasan SDM di Akun Famela Management”**.

B. Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang di atas, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan, diantaranya ialah sebagai berikut.

1. Masih ada *management endorse* yang belum memiliki kemampuan manajerial organisasi yang baik
2. Masih banyak *talent* yang direkrut oleh *management* namun tidak memenuhi kriteria sebagai *endorser*
3. Masih ada *selebgram/talent* yang bekerja tidak sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati

4. Masih ada *online shop* yang merasa dirugikan karena kemampuan selebgram yang *diendorse* dari *management* kurang atau tidak sesuai dengan yang diharapkan.
5. Perlu adanya proses monitoring dan evaluasi sebagai tindak lanjut untuk mengatasi permasalahan SDM dalam sebuah organisasi

C. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang masalah di atas, dapat dibuat beberapa rumusan masalah, diantaranya ialah sebagai berikut.

1. Bagaimana analisis perencanaan sumber daya manusia pada Famela Manajemen perspektif Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI)?
2. Bagaimana analisis pengembangan sumber daya manusia pada Famela Manajemen perspektif MSDI?
3. Bagaimana analisis evaluasi kinerja sumber daya manusia yang dilakukan Famela Management perspektif MSDI?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, peneliti membuat beberapa poin tujuan penelitian sebagai berikut.

1. Untuk menganalisis perencanaan sumber daya manusia pada Famela Manajemen perspektif MSDI
2. Untuk menganalisis pengembangan sumber daya manusia pada Famela Manajemen perspektif MSDI
3. Untuk menganalisis evaluasi kinerja sumber daya manusia yang dilakukan Famela Management perspektif MSDI

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Manfaat penelitian yang diharapkan penulis terbagi dalam dua pandangan, yakni sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan penulis dapat menjadi sumbangan yang bernilai ilmiah bagi perkembangan ilmu pengetahuan secara akademik bagi masyarakat, penulis, dan pembaca mengenai manajemen *endorsement* menurut perspektif Manajemen Sumber Daya Insani.

2. Manfaat Praktis

Selain memberikan manfaat teoritis, penelitian ini juga diharapkan mampu memberikan manfaat praktis, dengan uraian sebagai berikut.

- a. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan yang berarti bagi pelaku usaha di bidang jasa manajemen *endorsement*, khususnya pada Fabela Management, agar lebih berkembang dan mampu menjadi tolak ukur *endorsement management* yang lain.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan maupun saran aplikatif bagi penulis dan pembaca dalam praktik *ber-muamalah* khususnya dalam praktik *endorsement management*.
- c. penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber referensi bagi peneliti selanjutnya yang membahas mengenai *endorsement management*.

F. Kajian Terdahulu

Dalam pengkajian pustaka peneliti telah melakukan kajian *literature* penelitian terdahulu. Pembahasan tentang *endorsement* telah banyak dilakukan dalam bentuk karya ilmiah seperti skripsi, tesis dan jurnal, akan tetapi peneliti tidak menemukan satupun penelitian yang membahas tentang manajemen *endorsement* yang dianalisis menggunakan teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang peneliti temukan diantaranya ialah sebagai berikut.

Penelitian tesis karya Mahmudi dari Universitas Islam Negeri Sunan Ampel tahun 2018 yang berjudul *Endorsement* dalam Perspektif Islam. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa konsep *endorsement* diperbolehkan dalam Islam selama menganut beberapa prinsip, diantaranya ialah: *Shiddiq* (benar dan jujur); *Amanah* (terpercaya); *Fathanah* (cerdas); *Tabligh* (komunikatif). Adapun karakteristik *endorsement* diantaranya ialah Ketuhanan (*Rabbaniyah*), Etika (*Akhlaqiyyah*), realistis, dan humanistik. Beberapa etika *endorsement* dalam Islam diantaranya ialah barang atau produk yang *diendorse* harus halal, barang atau produk yang *diendorse* adalah produk asli, seorang *endorser* harus bersikap ramah dalam melakukan promosi, proses *endorsement* dilaksanakan secara sopan santun, tidak ada konten yang menjelekkkan produk lain, tidak memuji produk yang dipromosikan secara berlebihan, tidak menggunakan sumpah, transparan dalam mempromosikan suatu produk, dan *endorsement* harus menutup aurat.²⁰

Perbedaan dengan penelitian ini ialah penelitian milik Mahmudi fokus pada *endorsement*, sedangkan pada penelitian ini lebih fokus pada manajemen *endorsement*. Selain itu, penelitian milik Mahmudi dikaji menggunakan perspektif Islam

²⁰ Mahmudi, “*Endorsement...* 65

sedangkan penelitian ini lebih fokus dikaji menggunakan Manajemen Sumber Daya Insani.

Penelitian kedua yaitu penelitian karya Yuliana dari Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung dengan judul Tinjauan Hukum Islam tentang Strategi pemasaran dengan Menggunakan Jasa *Endorsement* pada Klinik Kecantikan (studi kasus di Sumia Klinik Bandar Lampung).

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa pelaksanaan strategi pemasaran dengan metode *endorsement* pada Sumia Klinik belum menerapkan etika bisnis Islam yang seharusnya. Dimana pelaku bisnis tidak selektif dalam merekrut selebriti *endorse* atau selebgram. Begitu pula dengan *endorser* yang mempromosikan Sumia Klinik terkesan melebih-lebihkan dan pada akhirnya sampai pada tingkat kebohongan, sehingga konsumen merasa dirugikan. Sedangkan Islam melarang segala bentuk bisnis yang di dalamnya ada unsur kebohongan karena dapat menyebabkan kerugian, kezaliman, seras dapat menimbulkan permusuhan.²¹

Perbedaan dengan penelitian ini ialah pada objek penelitian. Penelitian milik Yuliana ini membahas mengenai jasa

²¹ Yuliana, "Tinjauan Hukum Islam tentang Strategi Pemasaran dengan Menggunakan Jasa *Endorsemen* pada Klinik Kecantikan", *Skripsi*,(Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan, 2018)

endorsement pada Sumia Klinik dan hanya fokus pada sistem *endorsementnya*, sedangkan penelitian ini membahas mengenai manajemen *endorsement* pada akun Famela Management. Penelitian milik Yuliana dikaji menggunakan strategi pemasaran dalam Hukum Islam. Sedangkan dalam penelitian ini, manajemen *Endorsement* dianalisis menggunakan Manajemen Sumber Daya Insani.

Penelitian selanjutnya ialah penelitian skripsi karya Mirna Mailiya dari Universitas Islam Indonesia, yang berjudul Perencanaan Sumber Daya Manusia di SMA Muhammadiyah 3 Yogyakarta. Hasil penelitian menjelaskan bahwa proses perencanaan SDM di SMA Muhammadiyah 3 Yogyakarta berjalan dengan baik dan tersusun rapi. Mereka menggunakan sistem seleksi yang ketat dalam proses rekrutmen, sehingga hanya SDM yang berkualitas yang lolos menjadi karyawan. Selain itu, terdapat pembagian jadwal kerja dan evaluasi rutin serta didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai sehingga visi dan misi bisa tercapai dengan maksimal.²²

Perbedaan dengan penelitian ini ialah terletak pada objek penelitian. Dalam penelitian ini penelitian dilakukan di Famela

²² Mirna Mailiya, "Perencanaan Sumber Daya Manusia di SMA Muhammadiyah 3 Yogyakarta", *Skripsi*, (Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia, 2018)

Management yang berfokus di bidang jasa pemasaran, sedangkan penelitian milik Mirna Mailiya dilakukan di SMA Muhammadiyah Yogyakarta yang berfokus di bidang pendidikan. Selain itu, penelitian milik Mirna Mailiya dianalisis menggunakan Manajemen Sumber Daya Manusia sedangkan penelitian ini menggunakan Manajemen Sumber Daya Insani.

Penelitian selanjutnya ialah penelitian tesis karya Dedi Risdiyanto dari STIE Widya Wiwaha Yogyakarta yang berjudul Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia pada Perusahaan Daerah Air Bersih Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa struktur organisasi dan perencanaan SDM yang ideal dalam Perumda Air Bersih Yogyakarta ialah Direktur Utama, Direktur Umum, Direktur Teknik, Baguan Umum dan Personalia, Sub bagian SDM, Sub bagian perlengkapan dan teknologi informasi, bagian keuangan, Sub bagian kas, Anggaran dan Manajemen Aset, Sub bagian pembukuan, bagian teknik, sub bagian produksi, sub bagian distribusi dan pelayanan, sub bagian mekanikal dan elektrikal, bagian pengembangan bisnis, sub bagian pemasaran dan pengembangan jaringan dan sub bagian hubungan pelanggan. Sedangkan metode rekrutmen untuk pemenuhan SDM untuk direktur menjadi hak prerogatif Gubernur bersama dengan

badan pengawas, dan rekrutmen untuk SDM jabatan masing-masing bagian menggunakan mekanisme *Computer Assisted Test* (CAT).²³

Adapun perbedaan dengan penelitian ini ialah, penelitian ini fokus membahas tentang perencanaan SDM yang sebelumnya telah terlaksana, sedangkan penelitian milik Dedi Risdiyanto fokus membahas strategi perencanaan SDM yang belum terbentuk sebelumnya. Selain itu, perbedaan juga terletak pada objek penelitian.

Penelitian selanjutnya yaitu penelitian tesis karya Anisatul Maghfiroh dari UIN Sunan Ampel Surabaya, dengan judul Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Syariah di BPRS Sarana Prima Mandiri Bangkalan. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia BPRS Sarana Prima Mandiri Cabang Bangkalan berupa pelatihan yang diikuti oleh karyawan untuk mencapai suatu standar, baik dalam keterampilan, dalam pengetahuan maupun dalam tingkah laku, namun tidak dengan syariah *competence*. Pengembangan Sumber Daya Manusia di BPRS Sarana Prima Mandiri Cabang Bangkalan tidak sesuai dengan

²³ Dedi Risdiyanto, "Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia pada Perusahaan Daerah Air Bersih Daerah Istimewa Yogyakarta", *Tesis*, (Yogyakarta: STIE Widya Wiwaha Yogyakarta, 2019)

syariah dikarenakan pengembangan SDM tersebut hanya berupa pendidikan dan pelatihan tentang keterampilan/ kemampuan pekerjaan, dan tingkah laku.²⁴

Perbedaan dengan penelitian ini yaitu terletak pada objek penelitian. Penelitian milik Anisatul Maghfiroh dilakukan di BPRS Sarana Prima Mandiri Cabang Bangkala, sedangkan penelitian ini dilakukan di Famela Management. Selain itu, penelitian milik Anisatul Maghfiroh hanya fokus membahas tentang pengembangan SDM, sedangkan penelitian ini membahas perencanaan dan pengawasan SDM.

Penelitian selanjutnya yaitu penelitian skripsi karya Fais Desintha Sari dari Universitas Brawijaya Blitar, yang berjudul Pengaruh *Brand Equity* terhadap *Purchase Intention* pada Famela Mangement. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat dua variabel *Brand Image* dan variabel *Brand Associations*. Variabel *Brand Awareness* dan *Perceived Quality* berpengaruh secara signifikan terhadap *Purchase Intention* pada Famela Management.²⁵

²⁴ Anisatul Maghfiroh, “Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Syariah di BPRS Sarana Prima Mandiri Bangkalan”, *Tesis*, (Surabaya: Universitas Islam Negeri Sunan Ampel, 2020)

²⁵ Fais Desintha Sari, “Pengaruh *Brand Equity* terhadap *Purchase Intention* pada Famela Mangement”, *Skripsi*, (Malang, Universitas Brawijaya, 2018)

Adapun persamaan dengan penelitian ini ialah terletak di objek penelitian yaitu di Famela Management. Perbedaan penelitian terletak di metode penelitian, analisis, dan pembahasan. Penelitian milik Fais membahas mengenai pengaruh *Brand Equity* terhadap *Purchase Intention*, sedangkan penelitian ini fokus membahas manajemen Sumber Daya Insani di Famela Management.

Table 1.1

Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Sebelumnya

Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
Mahmudi	<i>Endorsement</i> dalam Perspektif Islam	Terdapat persamaan pembahasan tentang kriteria <i>endorsement</i>	Penelitian ini hanya fokus kepada <i>endorsement</i> bukan pada <i>management</i> -nya. Analisi pembahasan menggunakan etika bisnis Islam
Yuliana	Tinjauan Hukum Islam tentang Strategi pemasaran dengan	Terdapat persamaan pembahasan tentang <i>endorsement</i>	Penelitian ini fokus membahas strategi peasaran

	Menggunakan Jasa <i>Endorsement</i> pada Klinik Kecantikan (studi kasus di Sumia Klinik Bandar Lampung)		melalui <i>endorsement</i> dan dianalisis menggunakan Hukum Islam
Mirna Mailiya	Perencanaan Sumber Daya Manusia di SMA Muhammadiyah 3 Yogyakarta	Terdapat persamaan dalam analisis membahas mengenai perencanaan SDM	Perbedaan tertak di objek penelitian yang meneliti lembaga pendidikan yaitu SMA Muhammadiyah 3 Yogyakarta
Dedi Risdiyanto	Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia pada Perusahaan Daerah Air Bersih Daerah Istimewa Yogyakarta	Persamaan dengan penelitian ini ialah sama-sama dianalisis menggunakan teori perencanaan SDM	penelitian ini fokus membahas tentang perencanaan SDM yang sebelumnya telah terlaksana, sedangkan penelitian milik Dedi Risdiyanto fokus membahas

			strategi perencanaan SDM yang belum terbentuk sebelumnya
Anisatul Maghfiroh	Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Syariah di BPRS Sarana Prima Mandiri Bangkalan	Terdapat persamaan analisis menggunakan teori pengembangan SDM	Perbedaan terletak di objek penelitian, penelitian ini dilakukan di BPRS Sarana Prima Mandiri Bangkalan, dan fokus penelitiannya hanya pada pengembangan SDM
Fais Desintha Sari	Pengaruh <i>Brand Equity</i> terhadap <i>Purchase Intention</i> pada Famela Mangement	Terdapat persamaan di objek penelitian yaitu di Famela Management	Penelitian milik Fais membahas mengenai pengaruh <i>Brand Equity</i> terhadap <i>Purchase Intention</i>

G. Metode Penelitian

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian lapangan (*field research*). Penelitian lapangan merupakan penelitian yang dilakukan di lingkungan masyarakat tertentu, baik di lembaga-lembaga organisasi masyarakat atau lembaga pemerintah.²⁶ Penelitian kali ini dilakukan pada sebuah manajemen yang bergerak di bidang pelayanan jasa *endorsement* bernama Famela Management.

Sedangkan pendekatan penelitian yang digunakan ialah pendekatan penelitian kualitatif, yaitu penelitian yang menghasilkan data-data deskriptif berupa kata-kata tertulis.²⁷ Pendekatan ini dilakukan untuk memahami makna maupun proses dari obyek penelitian, karena itu untuk memperoleh data yang akurat peneliti akan langsung terjun ke lapangan. Dalam penelitian ini, peneliti mendeskripsikan data-data yang diperoleh dari Famela Management yang kemudian disusun menjadi kata-kata tertulis secara runtut dan sistematis.

²⁶ Suryabrata Sumardi, *Metode Penelitian*, Cet. Ke II, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1998), 22

²⁷ Aji Damanuri, *Metodologi Penelitian Muamalah*, (Ponorogo: STAINPO Press, 2010), 23

2. Lokasi Penelitian

Sebagaimana dijelaskan dalam latar belakang, penelitian dilakukan pada manajemen *endorsement* yang berbasis online bernama Famela Management, dimana *owner* manajemen tersebut berada di Blitar. Pemilihan manajemen ini dikarenakan Famela Management merupakan salah satu jasa manajemen *endorse* yang cukup berkembang diantara *management* yang lain. Famela Management tidak hanya fokus pada *endorsement*, namun juga bergerak di *project* lain yaitu *photoshoot* dan desain. Apabila proses manajerial yang dilakukan bagus, peluang untuk menjadi manajemen yang lebih besar pun bisa tercapai. *Management* ini juga telah menerapkan fungsi-fungsi manajerial organisasi dalam menjalankan *management*, dan memiliki lebih dari 20 *talent*. Namun, dari hasil observasi peneliti melalui akun instagram milik mereka, Famela Management masih merekrut *talent* yang memiliki sedikit *followers* dan tidak ada interaksi yang signifikan antara *talent* dengan *followers*. Sehingga beberapa *online shop* yang menggunakan jasa *management* ini merasa dirugikan karena sebagian hasil *endorse* atau *photoshoot* tidak sesuai dengan yang diharapkan.

3. Sumber Data

Data merupakan sekumpulan informasi yang dikumpulkan untuk menjawab suatu permasalahan dalam sebuah penelitian.²⁸ Dalam sebuah penelitian, data diklasifikasikan menjadi 2 (dua), yaitu data primer dan data sekunder. Sumber data dalam penelitian ini ialah dari mana data-data yang digunakan dalam penelitian diperoleh. Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian antara lain sebagai berikut.

a. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya.²⁹ Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari hasil wawancara dengan informan utama yaitu Fais Desintha Sari selaku *owner* sekaligus admin dari Famela Management, dan *talent* yang direkrut oleh Famela Management. Selain itu, data primer juga diperoleh dari informan tambahan, yaitu pihak lain yang mengetahui tanpa terlibat langsung dengan *management*. Informan tambahan dalam penelitian ini yaitu *online shop* yang pernah menggunakan jasa *endorse management* untuk mempromosikan produk mereka.

²⁸ Ibid., 23

²⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta Bandung, 2015), 137.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi.³⁰ Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari buku-buku atau dokumen tertulis, artikel, laporan penelitian dalam bentuk skripsi, tesis, ataupun jurnal, serta ensiklopedia yang berhubungan dengan manajemen sumber daya insani dan *endorsement management*.

4. Teknik Pengumpulan Data

Peneliti dapat memperoleh data yang akurat karena dilakukan dengan mengumpulkan data dari sumber data, baik sumber data primer maupun sekunder. Adapun teknik pengumpulan data primer dan data sekunder yang digunakan antara lain sebagai berikut.

a. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan dan pencatatan sistematis terhadap gejala atau fenomena yang ada pada objek penelitian. Dalam penelitian ini, observasi dilakukan dengan cara mengamati langsung cara kerja manajemen *endorsement* pada Famela

³⁰Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), 102

Management melalui akun instagram mereka. Selain itu, peneliti juga bergabung dengan beberapa grup yang dibentuk oleh Famela Management di media sosial, untuk mengamati proses transaksi *management* dengan *online shop*, serta untuk mengetahui ketentuan-ketentuan dalam bekerja sama dengan manajemen. Observasi juga dilakukan melalui pengamatan pada akun-akun instagram dan *online shop* yang menjelaskan mengenai kerugian yang dialami *online shop* akibat adanya *management endorse* atau *talent* yang tidak bertanggung jawab. Langkah observasi ini hanya fokus dalam mengamati kualifikasi *talent* yang lolos seleksi di Famela management, tidak termasuk proses rekrutmen dan seleksi *talent* yang dilakukan oleh manajemen.

b. Wawancara langsung

Wawancara merupakan proses memperoleh keterangan dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka. Pewawancara mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang dirancang untuk memperoleh jawaban yang relevan dengan masalah penelitian kepada responden.³¹ Dalam melakukan wawancara, metode yang akan digunakan yaitu dengan metode terstruktur dan tidak

³¹Amiruddin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2006), 82

terstruktur. Metode terstruktur yaitu mengajukan pertanyaan dengan berpedoman pada daftar yang sudah disiapkan sebelum melakukan wawancara. Sedangkan metode tidak terstruktur, peneliti mengajukan pertanyaan bebas yang ada kaitannya dengan materi pertanyaan maupun jawaban pada saat itu. Metode ini digunakan oleh peneliti dalam mencari data secara langsung dengan obyek penelitian guna memperoleh informasi yang dibutuhkan terutama dalam hal-hal yang berkenaan dengan perencanaan dan pengawasan SDM yang dilakukan di Famela Management. Wawancara dalam penelitian ini dilakukan dengan *owner* yang sekaligus salah satu admin dari Famela Management yaitu Fais Desintha Sari. Wawancara juga dilakukan dengan salah satu *talent* Famela Management yaitu Dessilvya dan dengan pemilik *online shop* yang pernah menggunakan jasa *endorse management*.

c. Kepustakaan

Mencari data dari literatur yang berhubungan dengan perencanaan, pengembangan, serta pengawasan Sumber Daya Insani baik dari buku, jurnal, artikel dan lain sebagainya yang sejenis. Teknik ini digunakan untuk mendapatkan teori-teori yang relevan, yang kemudian digunakan untuk bahan analisis.

5. Teknik Pengecekan Data

Terdapat beberapa cara untuk menguji keabsahan data. Salah satunya menggunakan metode *Triangulasi*, yaitu teknik pengecekan atau pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain. Teknik ini dilakukan dengan mengecek data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan waktu.³² Dalam penelitian ini penulis melakukan pengecekan data melalui beberapa sumber lain yaitu *talent* yang bekerja sama dengan Famela Management dan *online shop* yang mengetahui tentang *management endorse* namun tidak terlibat langsung dengan objek penelitian. Pengecekan data juga dilakukan melalui sumber-sumber tertulis atau dokumen seperti buku-buku dan penelitian tentang *endorsement* dan manajemen sumber daya insani.

6. Teknik Analisis Data

Setelah data terkumpul, kemudian data tersebut diolah ditata, dan selanjutnya dianalisis. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan menggunakan analisis data kualitatif, dengan pendekatan induktif. Dalam hal ini peneliti berangkat dari kasus-kasus yang bersifat khusus berdasarkan keadaan atau situasi di lapangan, untuk kemudian

³² Sugiyono, *Metode Penelitian...*, 372

dirumuskan menjadi model, kategori, konsep, prinsip atau definisi yang bersifat umum.

Analisis data dilakukan setelah peneliti mengolah data yang berasal dari pengamatan, wawancara, hasil rekaman dan hasil lainnya secara ringkas dan sistematis. Semua data yang telah diolah tersebut kemudian ditafsirkan dan dianalisis secara induktif. Supaya mendapatkan data yang berkualitas, peneliti menganalisis data berdasarkan data yang diperoleh langsung dari lapangan dan dilakukan secara terus menerus.

7. Teknik Pengolahan Data

Metode pengolahan data merupakan menguraikan data dalam bentuk kalimat yang teratur, runtun, logis, tidak tumpang tindih dan efektif sehingga memudahkan pemahaman dan interpretasi data. Dalam penelitian ini akan digunakan metode pengolahan data melalui beberapa tahap yakni:

a. Memeriksa data (*editing*),

Editing atau memeriksa data merupakan tahapan dimana perolehan data atau informasi diperiksa kembali. Tujuan dari langkah ini ialah untuk memeriksa apakah data tersebut sudah lengkap dan sesuai dengan yang dibutuhkan untuk menemukan jawaban atas permasalahan yang diangkat oleh penulis. Selain itu, *editing* juga bertujuan untuk mengurangi adanya kesalahan

dalam penelitian dan meningkatkan kualitas data. Dalam penelitian ini pemeriksaan data dilakukan dengan mengecek kembali hasil wawancara dengan berbagai narasumber, apakah kemudian terdapat data yang kurang atau tidak, dan apakah data yang diperoleh sesuai dengan yang diinginkan.

b. Klasifikasi (*classifying*),

Klasifikasi dilakukan dengan mengelompokkan data yang diperoleh disesuaikan dengan pola tertentu yang disusun oleh penulis. Langkah ini berfungsi untuk mempermudah pembacaan dan pemahaman atas data yang telah diperoleh. Dalam penelitian ini, klasifikasi dilakukan dengan mengelompokkan data sesuai dengan pembahasan, yaitu data tentang perencanaan, pengembangan, serta pengawasan sumber daya manusia.

c. Verifikasi (*verifying*),

Verifikasi dilakukan untuk membenarkan kembali data yang telah diperoleh kepada narasumber untuk dicek apakah data tersebut sudah sesuai dengan apa yang diinformasikan oleh narasumber atau tidak. Verifikasi dalam penelitian ini dilakukan dengan menekankan kembali kepada narasumber, apakah data yang diberikan benar-benar sesuai dengan yang terjadi di lapangan.

d. Analisis (*analyzing*),

Analisis merupakan tahapan dimana data yang diperoleh dianalisa dengan teori-teori yang ada. Hal ini bertujuan untuk memperoleh jawaban atas permasalahan yang diangkat. Dalam penelitian ini, penulis menganalisis data-data tentang perencanaan SDM sekaligus proses rekrutmen dan seleksi, yang kemudian dianalisis menggunakan teori perencanaan perspektif Manajemen Sumber Daya Insani. Penulis juga menganalisis data tentang pengembangan SDM kemudian dianalisis menggunakan teori pengembangan sumber daya manusia perspektif MSDI. Selain itu, penulis juga menganalisis data tentang pengawasan SDM yang kemudian dianalisis menggunakan teori pengawasan perspektif MSDI.

e. Kesimpulan (*concluding*)

Kesimpulan diambil dari semua pembahasan atau jawaban dari apa yang telah diteliti. Pengambilan kesimpulan dilakukan dengan memverifikasi secara terus menerus selama proses penelitian berlangsung. Dalam penelitian ini, pengambilan keputusan dilakukan dengan mengambil intisari dari rangkaian hasil penelitian berdasarkan observasi, wawancara, dan dokumentasi.

H. Sistematika Penulisan

Supaya pembahasan dalam penelitian ini lebih mudah dipahami secara teratur dan sistematis, maka dalam subbab ini peneliti menguraikan tentang logika pembahasan yang akan digunakan dalam penelitian ini dimulai bab pertama pendahuluan sampai bab penutup, kesimpulan dan saran. Dalam pembahasan penelitian yang berjudul “Analisis Manajemen Sumber Daya Insani pada Perencanaan dan Pengawasan di akun Famela Management” ini disusun dengan sistematika sebagai berikut.

Bab I pendahuluan, didalamnya berisikan elemen dasar penelitian ini, yakni latar belakang masalah yang menguraikan gambaran mengenai judul yang dipilih. Selanjutnya rumusan masalah yang berisikan spesifikasi penelitian yang akan dilakukan, kemudian tujuan penelitian mengenai tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian berdasarkan rumusan masalah, serta manfaat penelitian menjelaskan manfaat yang didapat dari penelitian ini. dalam bab ini juga dibahas mengenai kajian terdahulu yang memaparkan berbagai penelitian terkait dengan *endorsement* dan manajemen sumber daya manusia. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini juga dibahas dalam bab ini. Paparan metode penelitian meliputi jenis

penelitian, pendekatan penelitian, lokasi penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengecekan dan uji keabsahan data, teknik analisis data, serta teknik pengolahan data. Poin yang terakhir yaitu sistematika penulisan yang bertujuan menjelaskan penulisan penelitian sehingga runtut dapat dipahami oleh pembaca.

Bab II tinjauan pustaka, dalam subbab ini berisikan kerangka teori. tentang teori yang dapat membantu dalam penelitian yang berjudul “Analisis Manajemen Sumber Daya Insani pada perencanaan dan pengawasan SDM akun Famela Management”, dengan tujuan agar dapat digunakan untuk membantu menganalisis data yang diperoleh. Teori yang digunakan dalam penelitian ini ialah teori perencanaan dan pengawasan sumber daya manusia, termasuk di dalamnya teori tentang rekrutmen dan pengembangan. Dimana di masing-masing teori dijelaskan mengenai tujuan dan manfaat, langkah-langkah, dan proses dalam perencanaan dan pengawasan sumber daya manusia.

Bab III memaparkan mengenai gambaran umum objek penelitian. Berisi tentang sejarah singkat berdirinya Famela Management, profil Famela Management, serta Sistem kerja sama Tim yang selama ini berlangsung di Famela Management.

Bab IV memaparkan hasil penelitian dari rumusan masalah pertama. Berisi paparan data tentang Perencanaan sumber daya manusia termasuk proses rekrutmen yang dilakukan oleh Famela Management, yang selanjutnya akan dianalisis menggunakan teori perencanaan sumber daya insani.

Bab V memaparkan mengenai hasil penelitian dari rumusan masalah kedua. Berisi paparan data mengenai praktik pengembangan sumber daya manusia yang terjadi di Famela Management, termasuk di dalamnya proses pengembangan dan evaluasi keahlian *talent*. Kemudian dianalisis menggunakan teori pengembangan sumber daya insani.

Bab VI memaparkan mengenai hasil penelitian dari rumusan masalah ketiga. Berisi tentang paparan data mengenai kegiatan monitoring dan evaluasi yang selama ini dilakukan Famela Management, sebagai langkah perbaikan proses manajerial organisasi yang sebelumnya telah terlaksana. Kemudian paparan data dianalisis menggunakan teori fungsi pengawasan manajemen sumber daya insani.

Bab VII penutup, bab ini merupakan bab terakhir yang berisi kesimpulan dan saran. Kesimpulan berfungsi menguraikan secara singkat jawaban dari rumusan permasalahan yang diangkat peneliti. Selanjutnya berisikan

saran yang memaparkan beberapa saran/anjuran akademik baik bagi lembaga terkait atau pihak yang mempunyai kewenangan lebih tinggi terhadap tema yang diteliti. Selain itu, saran juga berisi anjuran ataupun usulan untuk penelitian selanjutnya sehingga dapat melakukan perbaikan dimasa yang akan datang.



BAB II

MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI

A. Perencanaan Sumber Daya Insani

Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum, dimana manajemen umum sebagai proses meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Alasan utama perbaikan SDI dalam perusahaan terutama karena peran strategis SDI sebagai pelaksana dari fungsi-fungsi perusahaan yaitu perencanaan, pengorganisasian, penstafan, kepemimpinan, pengendalian dan pengawasan serta pelaksana operasional perusahaan. Manajemen merupakan usaha yang dilakukan secara bersama-sama untuk menentukan dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*).¹

Falsafah Islam memandang tugas awal yang harus dilakukan seorang pemimpin adalah mencari dan menyeleksi

¹ Rudy Haryanto, "Urgensi Sumber Daya Insani Dalam Membentuk Budaya Kerja Islami", *Islamuna*, Volume 4 Nomor 1 (Juni, 2017), 178

calon pegawai guna menempati pos-pos pekerjaan yang telah ditetapkan. Pemilihan karyawan merupakan aktivitas kunci untuk menentukan jalannya sebuah perusahaan atau organisasi. Maka para pemimpin harus selektif dalam memilih pegawai. Mereka ialah orang yang berkompeten di bidangnya, memiliki pengetahuan luas, rasa tanggung jawab dan dapat dipercaya (amanah). Merekrut dan menyeleksi calon karyawan merupakan persoalan yang krusial. Hal ini pernah disyaratkan oleh Rosulullah SAW dalam hadits yang diriwayatkan oleh Imam Bukhari dari Abu Hurairah, Rasulullah bersabda: “ketika menyia-nyiakan amanah, maka tunggulah kehancuran. Dikatakan, hai Rosulullah, apa yang membuatnya sia-sia? Rasulullah SAW bersabda: “ketika suatu perkara diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancurannya”. Dari penjelasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa Islam sendiri memperbolehkan seseorang untuk merekrut kemudian mengontrak tenaga kerja agar mereka bekerja untuk orang tersebut.²

1. Pengertian Perencanaan

Perencanaan sumber daya manusia yang islami dan professional pada dasarnya telah diperintahkan oleh Islam.

² Rohman, *Manajemen ...*, 44

Rasulullah SAW memerintahkan umat Islam agar berlaku ihsan (profesional) dalam segala urusan, sebagaimana hadits Rasulullah SAW yang artinya: “Sesungguhnya Allah mewajibkan untuk berlaku ihsan dalam segala sesuatu”. (HR. Muslim).³

Prosedur manajemen Sumber Daya Insani adalah berbagai kegiatan yang diperlukan untuk mengisi staf dan mempertahankan karyawan yang bekerja tinggi. Seluruh proses Manajemen Sumber Daya Insani itu dipengaruhi oleh lingkungan eksternal. Kita telah memerinci kendala-kendala yang ditimbulkan oleh lingkungan terhadap para manajer. Faktor yang langsung mempengaruhi proses Manajemen Sumber Daya Manusia adalah serikat buruh dan peraturan perundang-undangan pemerintah. Perencanaan Sumber Daya Insani adalah proses yang dilakukan para Manajer untuk menjamin bahwa mereka memiliki jumlah dan jenis orang yang tepat, yang mampu menyelesaikan sejumlah tugas yang dibebankan secara efektif dan efisien. Jaminan tersebut meliputi antara lain:⁴

³ Abdul Halim Usman, *Manajemen Strategis Syariah*, (Jakarta: Zikrul Hakim, 2015), 129

⁴ Sukarno L Hasyim, “Manajemen Sumber Daya Insani”, *Jurnal Lentera*, Vol 2 No. 3, (2017), 142-143

a. Penilaian sekarang

Penilaian sekarang terdiri dari analisis pekerjaan, deskripsi pekerjaan dan spesifikasi jabatan. Analisis pekerjaan adalah penilaian yang mendefinisikan berbagai pekerjaan dan perilaku yang perlu untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. Deskripsi pekerjaan atau deskripsi jabatan pernyataan tertulis mengenai apa yang harus dikerjakan pemegang jabatan, bagaimana cara mengerjakan, dan mengapa pekerjaan itu dikerjakan. Spesifikasi jabatan adalah pernyataan kualifikasi minimum yang harus dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan tertentu secara berhasil.

b. Memenuhi kebutuhan Sumber Daya Insani dimasa depan

Kebutuhan akan Sumber Daya Insani dimasa depan ditentukan oleh sasaran dan strategi organisasi. Permintaan akan karyawan merupakan hasil dari permintaan akan jasa atau produk organisasi itu.

c. Perekrutan dan pengurangan

Perekrutan adalah proses mencari, mengidentifikasi, dan menarik para calon yang berkemampuan, sedangkan pengurangan (*decruitment*) adalah sejumlah teknik untuk mengurangi pasokan tenaga kerja didalam organisasi. Seleksi

adalah proses penyaringan pelamar kerja untuk memastikan bahwa kandidat yang paling layak yang akan dipekerjakan.

d. Keabsahan dan keandalan

Pandangan validitas hubungan yang dapat dibuktikan yang muncul antara perangkat seleksi dan sejumlah kriteria kerja yang relevan. Keandalan adalah kemampuan perangkat seleksi mengukur hal yang sama secara konsisten.

e. Jenis seleksi

Terdapat dua jenis seleksi yang bisa dilakukan oleh sebuah manajemen, yaitu rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen adalah suatu proses untuk mencari calon atau kandidat pegawai, karyawan, buruh, manajer, atau tenaga kerja baru untuk memenuhi kebutuhan sumber daya insani organisasi atau perusahaan. Dalam tahapan ini diperlukan analisis jabatan yang ada untuk membuat deskripsi pekerjaan/*job description* dan juga spesifikasi pekerjaan/*job specification*.

Seleksi tenaga kerja (*selection*) adalah suatu proses mendapatkan tenaga kerja yang tepat dari sekian banyak kandidat atau calon yang ada. Tahap awal yang perlu dilakukan setelah menerima berkas lamaran adalah melihat daftar riwayat hidup (*curriculum vitae*) milik pelamar. Kemudian dari *curriculum vitae* pelamar dilakukan penyortiran antara pelamar

yang akan dipanggil dengan yang gagal memenuhi standar suatu pekerjaan. Lalu berikutnya adalah memanggil kandidat terpilih untuk dilakukan ujian test tertulis, *interview* dan proses seleksi lainnya.

Perencanaan SDM dalam organisasi merupakan kegiatan yang berkaitan dengan perencanaan akan kebutuhan pegawai/sumber daya manusia dari suatu organisasi di masa yang akan datang. Perencanaan SDM memungkinkan bagian-bagian dari suatu organisasi untuk memperoleh pekerja dengan jumlah yang tepat, kualitas yang memadai, dan dalam waktu yang tepat. Menurut Michael Armstrong, perencanaan Sumber Daya Manusia adalah menaksir kebutuhan terhadap orang-orang di masa mendatang baik jumlah dan tingkatan keahlian serta kecakapan, merumuskan, dan menerapkan rencana untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut melalui rekrutmen, pelatihan, pengembangan atau apabila perlu pengurangan (pengurangan biaya-biaya), mengambil langkah untuk meningkatkan produktivitas dan tingkat kepemilikan serta untuk memperkenalkan kefleksibilitas dalam mempekerjakan orang-orang.⁵

⁵ Gaol, *A to Z Human Capital...*, 81

Perencanaan SDM sangat erat kaitannya dengan organisasional. Dengan mengaitkan perencanaan SDM ke dalam tahapan perumusan di dalam implementasi strategi, organisasi dapat meningkatkan kesempatan memiliki *the right place and time*. Hasil dari integrasi ini secara substansial memiliki arti penting dari kepentingan organisasi.⁶

Perencanaan SDM selalu berkaitan dengan permintaan dan penawaran tenaga kerja. Oleh karena itu, perencanaan SDM merupakan tanggungjawab bagi semua manajer dalam organisasi. Meskipun demikian, pada praktiknya tidak semua organisasi menyadari pentingnya perencanaan SDM. Tujuan perencanaan SDM adalah untuk meyakinkan atau memastikan bahwa sejumlah pekerja dalam jumlah tertentu yang memenuhi persyaratan telah tersedia pada suatu kurun waktu tertentu. Melalui perencanaan SDM, organisasi dapat mengidentifikasi apa yang harus diperbuat guna memastikan adanya SDM sesuai kebutuhan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.⁷

⁶ Abdul Rasul, "Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia yang Efektif", 407

⁷ Ibid.,

2. Tujuan Perencanaan

Perencanaan sumber daya manusia bagi organisasi/perusahaan melalui penempatan karyawan dalam pekerjaan yang tepat dan dalam waktu yang tepat akan mengefektifkan peningkatan perencanaan sumber daya manusia untuk menjawab secara proaktif segala tanggung jawab sosial dan tantangan-tantangan yang dihadapi dalam menghadapi persaingan global. Organisasi sangat berharap pada perencanaan sumber daya manusia agar dapat dijalankan secara efektif, karena seringkali tanpa ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas maka pengembangan produk yang baru atau lama dan juga rencana untuk memasuki pasar yang baru akan gagal.⁸

Tujuan perencanaan SDI adalah untuk menentukan jumlah SDI beserta karakteristiknya masing-masing (usia, pendidikan, keahlian, sifat, dsb) yang dibutuhkan organisasi untuk mencapai tujuan stratejik, operasional, dan fungsionalnya. Adapun tujuan perencanaan SDM ialah sebagai berikut.⁹

- a. Menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam organisasi/perusahaan

⁸ Gaol, *A to Z Human Capital...* 86-87

⁹ Lestari, *Manajemen Sumber...*, 32-33

- b. Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakan
- c. Menghindari terjadinya kesalahpahaman manajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas
- d. Mempermudah koordinasi, integrasi dan sinkronisasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat
- e. Menghindari kekurangan atau kelebihan tenaga kerja
- f. Menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan
- g. Menjadi pedoman dalam pelaksanaan promosi maupun mutasi dan pension karyawan
- h. Menjadi dasar dalam melakukan penilaian karyawan.

Beberapa tujuan ini dapat tercapai apabila manajemen memiliki komitmen kuat untuk melaksanakan tugas-tugas yang telah direncanakan.

3. Langkah-langkah Perencanaan

Perencanaan Sumber Daya Manusia adalah proses yang dilakukan para Manajer untuk menjamin bahwa mereka memiliki jumlah dan jenis orang yang tepat, yang mampu menyelesaikan sejumlah tugas yang dibebankan secara efektif dan efisien. Dalam membuat sebuah *planning*, sebuah

manajemen perlu menganalisis terlebih dahulu pekerjaan apa sajakah yang memerlukan keberadaan karyawan. Nantinya, hasil analisis ini bisa kita bedakan menjadi tiga garis besar, yaitu isi pekerjaan atau *content*, lingkup pekerjaan atau *scope*, dan klarifikasi pekerjaan. Langkah-langkah yang dapat dilakukan oleh manajemen/organisasi untuk memperoleh ketiga hasil analisis tentang pekerjaan tersebut yaitu sebagai berikut.¹⁰

a. Menentukan tugas-tugas

Manajemen perlu memerinci tugas apa sajakah yang harus dilakukan oleh karyawan dalam bidang pekerjaan tertentu. Penentuan tugas ini diharapkan dapat memudahkan manajemen untuk menentukan orang yang cocok mengisi posisi tertentu.

b. Penentuan kegiatan-kegiatan dalam pekerjaan

Kalau tugas berupa garis besar dari tanggung jawab yang harus dipenuhi seorang karyawan maka kegiatan adalah hal-hal terperinci tentang tugas-tugas tersebut.

c. Penentuan perilaku-perilaku

Perusahaan/organisasi perlu menentukan perilaku karyawan yang akan menjadi bagian dari organisasi. Penentuan perilaku

¹⁰ Afin Murtie, *Menciptakan SDM yang Handal dengan TMC*, (Jakarta: Laskar Aksara, 2012), 17-18

menjelaskan bagaimana seharusnya seorang karyawan bersikap sehubungan dengan tugasnya di perusahaan.

d. Penentuan kewajiban-kewajiban yang harus dilaksanakan

Tentu saja hal ini berkaitan erat dengan penentuan tugas dan kegiatan-kegiatan seperti di atas. Hanya saja, kalau isinya tentang kewajiban maka bisa dilakukan dengan cara tertulis. Biasanya kewajiban-kewajiban karyawan ini yang nantinya tertuang dalam kontrak kerja yang selanjutnya ditandatangani oleh karyawan.

e. Penetapan pengetahuan

Perusahaan/organisasi perlu menentukan sedari awal kompetensi yang harus dimiliki oleh karyawan ketika akan ditempatkan pada bidang pekerjaan tertentu. Karyawan yang memiliki kemampuan sesuai dengan jabatannya, akan lebih maksimal dalam bekerja.

f. Penetapan kemampuan-kemampuan

Apabila pengetahuan berhubungan erat dengan pendidikan maka kemampuan berhubungan erat dengan keterampilan yang seharusnya dimiliki calon karyawan apabila melamar pada suatu pekerjaan. Pengetahuan ini juga idealnya sesuai dengan posisi yang akan ditempati oleh karyawan. Hal ini memerlukan

perencanaan yang matang oleh perusahaan/organisasi, karena akan berdampak pada hasil kinerja karyawan.

g. Penetapan kecakapan-kecakapan

Kecakapan ini bisa diperoleh dengan melalui seleksi. Seleksi yang ketat dapat membantu organisasi untuk mendapatkan SDM dengan kecakapan yang diinginkan.

h. Penetapan kepribadian, sikap, ketangkasan, dan karakteristik fisik serta mental.

Penetapan beberapa hal ini sangat diperlukan untuk menunjang pekerjaan. Hal ini biasanya terkait dengan jenis pekerjaan tertentu, misalnya satpam yang memerlukan kekuatan fisik.

Selain itu, dalam proses perencanaan, sebuah organisasi juga perlu memilih teknik perencanaan yang tepat yang sesuai dengan tujuan organisasi. Hal ini bertujuan agar SDM yang dihasilkan pun sesuai dengan yang diharapkan. Terdapat dua teknik perencanaan yang biasa digunakan dalam sebuah organisasi, yaitu:¹¹

1. Teknik non ilmiah

¹¹ Ahmad Subekhi dan Mohammad Jauhar, *Pengantar Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prestasi Pustakarya, 2012), 66

Merupakan teknik perencanaan sumber daya manusia yang hanya didasarkan atas pengalaman, imajinasi, dan perkiraan-perkiraan perencanaan saja. Peencanaan SDM semacam ini memiliki resiko yang cukup besar yang mengakibatkan timbulnya *mismanagement* dan pemborosan yang akhirnya akan merugikan organisasi

2. Teknik ilmiah

Dilakukan berdasarkan hasil analisis, data, informasi, peramalan-peramalan, dan perencanaan yang baik. Pada teknik ini, data dan informasi yang digunakan harus akurat, serta dianalisis dengan baik dan benar. Perencanaan model ini memiliki resiko yang amat kecil.

4. Manfaat Perencanaan

Terdapat paling sedikit enam manfaat yang diperoleh dari proses perencanaan sumber daya manusia diantaranya:¹²

- a. organisasi akan memanfaatkan sumber daya manusia yang sudah ada dalam organisasi lebih baik lagi.

¹² Muhammad Syaifullah, Analisis Perencanaan Rekrutmen Sumber DayaManusia (SDM) pada BNI Syariah Kantor Cabang Banda Aceh, *Skripsi*, (Aceh: Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, 2018), 23

- b. Melalui pelaksanaan perencanaan sumber daya manusia yang matang, produktivitas kerja dari karyawan yang sudah ada dapat lebih ditingkatkan
- c. Perencanaan sumber daya manusia akan berhubungan langsung dengan penentuan kebutuhan karyawan yang dibutuhkan
- d. Penanganan informasi ketenagakerjaan
- e. Menjadi suatu penelitian bagi perusahaan untuk kepentingan perencanaan
- f. Dasar penyusunan program kerja bagi satuan kerja

5. Rekrutmen

Rekrutmen ialah proses untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan standart suatu perusahaan, instansi, ataupun organisasi. Penarikan calon pegawai atau tenaga kerja adalah proses pencarian tenaga kerja yang dilakukan secara seksama, sehingga dapat menghasilkan kualitas tenaga kerja yang sesuai dengan syarat kompetensi pada tempat kerja.¹³

Tujuan utama dari proses rekrutmen dan seleksi adalah untuk mendapatkan orang yang tepat bagi suatu jabatan tertentu, sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan

¹³ Riniwati, *Manajemen.....*, 133

dapat bertahan di perusahaan untuk waktu yang lama. Meskipun tujuannya terdengar sangat sederhana, proses tersebut ternyata sangat kompleks, memakan waktu cukup lama dan biaya yang tidak sedikit dan sangat terbuka peluang untuk melakukan kesalahan dalam menentukan orang yang tepat. Kesalahan dalam memilih orang yang tepat sangat besar dampaknya bagi perusahaan atau organisasi. Hal tersebut bukan saja karena proses rekrutmen dan seleksi itu sendiri telah menyita waktu, biaya dan tenaga, tetapi juga karena menerima orang yang salah untuk suatu jabatan akan berdampak pada efisiensi, produktivitas, dan dapat merusak moral kerja pegawai yang bersangkutan dan orang-orang di sekitarnya.¹⁴ Pelaksanaan rekrutmen bertujuan untuk mendapatkan pekerja yang sesuai dengan yang telah direncanakan perusahaan/organisasi. Tujuan rekrutmen dapat dijabarkan dalam beberapa poin sebagai berikut.¹⁵

- a. Untuk memikat sekumpulan besar pelamar kerja sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar

¹⁴ Baiq Setiani, "Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan", *Jurnal Ilmiah Widya*, Vol. 01, No. 01, (Mei-Juni, 2013), 40.

¹⁵ Ibid.,

untuk melakukan pemilihan terhadap calon-calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.

- b. Tujuan pasca pengangkatan (*post-hiring goals*) adalah penghasilan karyawan-karyawan yang merupakan pelaksana-pelaksana yang baik dan akan tetap bersama dengan perusahaan sampai jangka waktu yang masuk akal.
- c. Upaya-upaya perekrutan hendaknya mempunyai efek luberan (*spillover effects*) yakni citra umum organisasi haruslah menanjak, dan bahkan pelamar-pelamar yang gagal haruslah mempunyai kesan-kesan positif terhadap perusahaan.

Dalam kajian Ekonomi Islam, penawaran atau proses rekrutmen tenaga kerja bergantung pada tiga faktor, yaitu:¹⁶

- a. Kecakapan tenaga kerja

Dalam pandangan Ekonomi Islam, seorang tenaga kerja atau SDM harus memiliki kecakapan dalam bekerja. Pekerja harus memiliki keahlian dan ketampilan yang dapat meningkatkan keuntungan perusahaan. Islam sangat menjunjung tinggi hasil kerja yang cakap, dan diperintahkan

¹⁶ Teguh Suropto, "Manajemen SDM Dalam Prespektif Ekonomi Islam: Tinjauan Manajemen Sdm Dalam Industri Bisnis", *JESI: Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia*, Volume II, No.2 (Desember 2012), 243-244

kepada semua umat muslim untuk mengerjakan semua jenis pekerjaan dengan tekun dan sempurna.

b. Kesehatan moral dan fisik

Kesehatan moral dan fisik ini sangat erat dengan kecakapan seseorang, SDM yang kuat, sehat tentu akan lebih cakap dibandingkan dengan tenaga kerja yang lemah. Sifat – sifat seorang pekerja yang cakap disampaikan dalam Al Quran surat Al-Qaşaş ayat 26 yang berbunyi:¹⁷

قَالَتْ إِحْدُهُمَا يَا بَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya:

Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya.

Ayat tersebut memberi penjelasan kepada kita bahwa kekuatan fisik yaitu kesehatan dan kejujuran (kebagusan akhlak) merupakan sifat yang diperlukan oleh seorang pekerja yang cakap. Sifat tersebut dimiliki oleh Nabi Musa AS dan oleh

¹⁷ Departemen Agama RI, Al-Qur'an Al-Karim dan Terjemahannya

karena itulah, beliau dicontohkan sebagai seorang pekerja yang cakap dan kuat. Sedangkan berkaitan dengan kesehatan moral, kejujuran menjadi tolok ukur yang dapat dilihat. Rasulullah sangat memuji orang yang dapat dipercaya, seperti sabda beliau yang artinya: “saudagar yang jujur dan amanah akan termasuk ke dalam golongan para rosul, orang shaleh dan syuhada”. (HR. Tirmidzi dan Ibnu Majah)

c. Akal pikiran yang baik

Dengan akal pikiran yang baik seorang pekerja akan mampu mengembangkan ide atau gagasan untuk kemajuan perusahaannya. Akal pikiran yang sehat yaitu daya upaya seseorang di dalam menilai dan mencetuskan segala sesuatu dengan cara sebijaksana mungkin. Sifat yang demikian dijelaskan dalam Al-Qur'an QS. Yusuf: 55 yang berbunyi:

قَالَ اجْعَلْنِي عَلَىٰ خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْمُ

PONOROGO

Artinya:

Dia (Yusuf) berkata, “Jadikanlah aku bendaharawan Negara (Mesir), karena sesungguhnya aku adalah seorang yang pandai menjaga lagi berpengetahuan.”

Dari ayat tersebut dapat dipelajari bahwa akal pikiran yang baik dalam Islam sangat diperhatikan. Islam sangat mementingkan akal pikiran yang baik, karena akal merupakan alat yang diberikan oleh Allah SWT, untuk menjadikan manusia sebagai makhluk yang lebih sempurna dari makhluk lainnya.

Selain itu, dalam proses rekrutmen juga terdapat langkah-langkah penting yang harus dilakukan, diantaranya ialah sebagai berikut.¹⁸

a. Penyusunan strategi untuk merekrut

Dalam melakukan penyusunan strategi ini, tentunya terdapat campur tangan departemen khusus yang bertanggung jawab dalam menetapkan kebijakan yang langsung mengenai proses rekrutmen. Dalam hal ini departemen sumber daya manusia bertanggung jawab didalam menentukan kualifikasi-kualifikasi tertentu dalam melaksanakan pekerjaan, jumlah posisi yang akan diterima, bagaimana karyawan akan direkrut, di mana dan kapan.

b. Pencarian pelamar kerja

Setelah rencana dan strategi perekrutan disusun, aktivitas perekrutan sesungguhnya bisa berlangsung, melalui sumber-sumber perekrutan yang ada. Banyak atau sedikitnya pelamar

¹⁸ Syaifullah, Analisis Perencanaan..., 30

dipengaruhi oleh usaha dari pihak perekrut di dalam menginformasikan lowongan, salah satunya adanya ikatan kerja sama yang baik antara perusahaan dengan sumber-sumber perekrutan eksternal berupa institusi pendidikan seperti sekolah, universitas, akademi dan juga promosi melalui media sosial.

c. Penyisihan pelamar-pelamar yang tidak cocok

Setelah lamaran-lamaran diterima, haruslah disaring guna menyisihkan individu yang tidak memenuhi syarat berdasarkan kualifikasi- kualifikasi pekerjaan sesuai dengan bidang pekerjaan. Pada tahap ini SDM yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan harapan perusahaan akan terlihat. Di dalam proses ini memerlukan perhatian besar khususnya untuk membendung diskualifikasi karena alasan yang tidak tepat atau tidak memenuhi kompetensi, sehingga di dalam proses ini dibutuhkan kecermatan dari pihak penyaring. Sehingga nantinya tidak ada kesalahan dalam penyaringan para pelamar, makanya kecermatan sangat dibutuhkan.

d. Pembuatan kumpulan pelamar

Kelompok pelamar dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh perekrut dan merupakan kandidat yang layak untuk posisi yang dibutuhkan. Dalam hal ini, mereka-mereka yang telah mengalami proses penyaringan dengan tepat.

6. Seleksi

Seleksi calon karyawan pada prinsipnya adalah membandingkan spesifikasi karyawan yang diinginkan dengan calon karyawan. Dengan kata lain, prinsip utama seleksi adalah membandingkan *man spec* dengan kriteria yang dimiliki calon karyawan serta menggali kompetensi yang dimiliki calon karyawan sesuai dengan *job spec* yang diinginkan. Calon karyawan yang paling mendekati kriteria spesifikasi tersebut yang berpeluang paling besar untuk direkrut karena karyawan tersebut yang paling sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati oleh manajemen.¹⁹

Proses seleksi biasanya diawali dengan pemeriksaan surat lamaran atau yang lebih dikenal dengan seleksi CV. Kemudian dilanjutkan dengan pengisian formulir lamaran dan wawancara pendahuluan. Pada wawancara pendahuluan dilakukan klarifikasi atas CV dan formulir lamaran yang telah diisi, guna memastikan bahwa apa yang tertulis dapat dipertanggungjawabkan. Selanjutnya, dilakukan aktivitas yang menggunakan alat-alat tes, psikotes, asesmen, dan sebagainya. alat-alat tes tersebut biasanya digunakan untuk menilai dan

¹⁹ Abu Fahmi dkk, *HRD Syariah: Teori dan Implementasi*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2014), 165

mengukur potensi dan kompetensi seorang calon karyawan. Termasuk tes dalam kategori ini adalah tes mengenai *ability* atau kemampuan calon karyawan pada bidang yang akan dilamarnya, misalnya tes akuntansi, bahasa inggris, computer, dan lain-lain.²⁰

Dalam perspektif syariah, seleksi calon karyawan merupakan persoalan yang krusial. Kegiatan seleksi atau pemilihan karyawan merupakan kunci untuk menentukan tujuan perusahaan atau organisasi. Sehingga pemilihan calon karyawan harus lebih selektif, supaya perusahaan atau organisasi mampu mendapatkan SDM yang memiliki rasa tanggung jawab tinggi, berpengetahuan luas, berkompeten, serta dapat dipercaya (amanah).²¹

SDM yang memahami tauhid dengan benar akan berusaha mempersembahkan setiap aktivitas dan tindakannya hanya untuk Allah SWT, atau dalam bahasa lain disebut *lillah*. Khusus untuk urusan yang berhubungan dengan pekerjaan sebagai praktisi ekonomi syariah, karyawan tersebut akan menyadari bahwa pekerjaannya bukan hanya untuk memperoleh materi, namun lebih daripada itu, untuk melaksanakan hukum-hukum

²⁰ Ibid.,

²¹ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2012), 105

Allah SWT dalam bentuk bisnis dan ekonomi. Seorang yang memiliki tauhid kokoh akan percaya bahwa setiap tindakannya senantiasa diawasi oleh Allah SWT sehingga tidak akan terpikir untuk melanggar syariah-Nya.²²

Dalam konteks rekrutmen dan seleksi syariah, kita dapat merujuk kepada firman Allah ta'ala dalam Al-Qur'an surat Al-Qaşas ayat 26 yang artinya: "Karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya". Ayat tersebut memberikan pemahaman bahwa Islam mendorong umatnya untuk memilih pekerja atau calon karyawan berdasarkan dua dimensi kompetensi, yaitu lahiriah dan batiniyah.

7. Pengembangan Sumber Daya Insani

Efisiensi suatu organisasi sangat tergantung pada baik buruknya pengembangan anggota organisasi itu sendiri. Di dalam perusahaan yang *profit-oriented*, tujuan ini dapat dicapai dengan baik kalau karyawan-karyawannya dilatih dengan sempurna. Pengembangan karyawan yang baik diperlukan setiap saat baik bagi karyawan baru maupun bagi karyawan yang telah lama berada dalam perusahaan. Karyawan baru yang setiap

²² Fahmi, *HRD Syariah*, 165.

kali ditarik perusahaan, membutuhkan latihan sebelum mereka menjalankan tugas-tugas yang menjadi kewajibannya. Sedangkan bagi karyawan lama, mereka membutuhkan latihan-latihan karena adanya tuntutan dari tugas-tugas yang sekarang atau untuk mempersiapkan diri menghadapi tantangan di masa yang akan datang.²³

Islam memandang bahwa ilmu merupakan dasar penentuan martabat dan derajat seseorang dalam kehidupannya. Allah memerintah kepada Rasul-Nya untuk senantiasa meminta tambahan ilmu. Dengan bertambahnya ilmu, akan meningkatkan pengetahuan seorang Muslim terhadap berbagai dimensi kehidupan, baik urusan dunia atau akherat. Sehingga, ia akan mendekatakan diri dan lebih mengenal Allah SWT., serta meningkatkan kemampuan dan kompetensinya dalam menjalankan tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya.²⁴

Islam mendorong untuk melakukan pelatihan (*training*) terhadap para karyawan dengan tujuan untuk mengembangkan kompetensi dan kemampuan teknis karyawan dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaannya. Pelatiahn (*training*)

²³ Rohman, *Manajemen...*, 76

²⁴ Eka Sri Wahyuni, "Telaah Kritis Penerapan Manajemen Sumber Daya Insani pada Perusahaan (Studi Empiris pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Cabang Bengkulu)", *Baabu Al-Ilmi*, Vol.2 No.1 (April, 2017), 146

dalam segala bidang pekerjaan merupakan bentuk ilmu untuk meningkatkan kinerja, dimana Islam juga mendorong umatnya untuk bersungguh-sungguh dan memuliakan pekerjaan.²⁵

Pengembangan merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam menangani berbagai tugas dan untuk menumbuhkan kemampuan karyawan di luar kebutuhan pekerjaannya saat ini. Kegiatan pengembangan memiliki ruang lingkup yang lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian. Kegiatan pengembangan lebih difokuskan untuk memenuhi kebutuhan umum jangka panjang dalam sebuah organisasi.

Pengembangan sumber daya manusia (*human resource development*) adalah proses untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Kemampuan sumber daya manusia dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui program-program pelatihan dan pendidikan. Pelatihan karyawan akan dilakukan bagi karyawan yang dinilai kurang terampil dalam mengerjakan pekerjaannya.²⁶ Menggison dkk memberikan definisi sebagai inti

²⁵ Ibid.,

²⁶Maghfiroh, Analisis Pengembangan..., 40

proses pengembangan sumber daya manusia, diantaranya ialah sebagai berikut.²⁷

- a. Pelatihan adalah usaha sistematis untuk mengalihkan pengetahuan atau keahlian dari seorang yang tahu dapat melakukan sesuatu ke orang yang tidak tahu atau tidak dapat melakukannya.
- b. Pengembangan adalah proses yang panjang untuk meningkatkan potensi dan efektivitas.
- c. Belajar adalah proses yang tidak ada habisnya dalam mengubah diri dari keadaan semula.
- d. Pendidikan biasanya dilihat sebagai struktur belajar yang terencana dengan tujuan untuk melatih pikiran.
- e. Pengembangan sumber daya manusia adalah istilah yang digunakan untuk menjelaskan pendekatan yang terintegrasi dan holistik untuk mengubah perilaku kerja dengan menggunakan teknik dan strategi belajar.

Berdasarkan uraian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa pengertian pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses peningkatan keterampilan atau kemampuan kerja karyawan pada saat sekarang dan mengantisipasi adanya

²⁷ David Manggison, dkk, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi Yogyakarta, 1999), 2

perubahan bisnis pada saat yang akan datang, sehingga karyawan dapat beradaptasi dengan perkembangan zaman dan pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia.²⁸ Sedangkan pelatihan ialah proses sistematis pengubahan perilaku para pegawai dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasi.²⁹

Dalam Islam, pada prinsipnya untuk pengembangan manusia/insani telah dibekali oleh Allah SWT. Islam meyakini bahwa di dalam diri manusia/insani itu memiliki potensi atau daya-daya yang dapat dibangun melalui pengembangan (*development*). Hal ini dapat berguna untuk meningkatkan kompetensi diri manusia/insani itu sendiri. Adapun potensi atau daya-daya tersebut diantaranya ialah sebagai berikut.³⁰

- a. Daya Tubuh, yang memungkinkan manusia/insani memiliki antara lain kemampuan dan keterampilan teknis.
- b. Daya Kalbu, yang memungkinkan manusia/insani mampu memiliki kemampuan moral, estetika, etika serta mampu untuk berkhayal, beriman dan merasakan kebesaran Illahi.

²⁸ Ibid.,

²⁹ Sulisyatini dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), 74

³⁰ Wahyuni, "Telaah Kritis...", 147

- c. Daya Akal, yang memungkinkannya memiliki kemampuan mengembangkan ilmu dan teknologi.
- d. Daya Hidup, yang memungkinkannya memiliki kemampuan menyesuaikan diri dengan lingkungan, mempertahankan hidup dan mampu menghadapi tantangan.

Pengembangan SDI memerlukan suatu kerangka kerja yang komprehensif, sistematis, dan *good directed* agar dapat menghasilkan SDI yang mempunyai kompetensi tinggi. Diperlukan kolaborasi dari semua *stakeholder* dan inisiatif strategis dari pemerintah dan regulator dalam rangka pengembangan SDI dan peningkatan kualitas SDI dengan mengadopsi berbagai strategi pengembangan SDI lintas sektor/industry.³¹ Maksud dan tujuan adanya pengembangan sumber daya manusia adalah supaya pekerjaan dapat dilakukan secara efektif dan efisien, tidak diperlukan pengawasan yang ketat, meningkatkan prestasi kerja karyawan, meningkatkan produktivitas perusahaan, dan stabilitas karyawan lebih terjamin.³²

Pengembangan SDM bertujuan untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan para karyawan dalam

³¹ Fahmi dkk, *HRD Syariah...*, 136

³² Rohman, *Manajemen...*, 76

melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Dengan mengembangkan kecakapan SDM, dimaksudkan dapat menambah keahlian kerja tiap karyawan, sehingga mereka bisa bekerja dengan lebih efisien dan produktif dalam melaksanakan tugas-tugasnya.³³ Pengembangan karyawan bertujuan dan bermanfaat bagi perusahaan, karyawan, konsumen atau masyarakat yang mengkonsumsi barang/jasa yang dihasilkan perusahaan. Tujuan pengembangan menurut Hasibuan hakikatnya menyangkut hal-hal berikut.³⁴

a. Produktifitas kerja.

Melalui pengembangan, produktivitas kerja karyawan akan meningkatkan kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena *technical skill*, *human skill*, dan *manajerial skill* karyawan yang semakin baik.

b. Efisiensi

Pengembangan sumber daya manusia juga bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku dan mengurangi kerugian akibat adanya karyawan yang kurang

³³ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara,2016), 71

³⁴ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar-dasar dan Kunci Keberhasilan* (Jakarta: PT. Gunung Agung, 2007), 70.

kompeten, pemborosan berkurang, biaya produksi relatif kecil sehingga daya saing perusahaan semakin besar.

c. Kerusakan.

Pengembangan sumber daya manusia juga bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang produksi dan mesin-mesin karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.

d. Kecelakaan.

Karyawan yang memiliki kemampuan yang mumpuni dapat menekan angka kecelakaan karyawan, sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan berkurang, yang tentunya juga akan menguntungkan perusahaan.

e. Pelayanan.

Peningkatan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada nasabah perusahaan karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya penarik yang sangat penting bagi rekanan-rekanan perusahaan yang bersangkutan.

f. Moral.

Dengan pengembangan, moral karyawan akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

g. Karir.

Keterampilan untuk meningkatkan karir karyawan semakin besar, karena keahlian, keterampilan dan prestasi kerjanya lebih baik. Promosi ilmiah biasanya didasarkan kepada keahlian dan prestasi kerja seseorang.

h. Konseptual.

Manajer semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik karena *technical skill*, *human skill*, dan *manajerial skillnya* baik.

i. Kepemimpinan.

Kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik, *human relationsnya* lebih luwes, motivasinya lebih terarah sehingga pembinaan kerja sama vertikal dan horizontal semakin harmonis.

j. Balas jasa.

Pengembangan sumber daya manusia juga dapat membantu karyawan untuk mendapatkan balas jasa yang lebih besar. Balas jasa (Gaji, upah, insentif, benefit) karyawan akan meningkat karena prestasi kerja mereka semakin besar.

k. Konsumen.

Pengembangan SDM dapat memberikan manfaat yang baik bagi masyarakat konsumen, karena mereka akan memperoleh

barang atau pelayanan yang lebih bermutu. Kualitas karyawan baik juga akan menghasilkan pelayanan yang baik.

Sebuah organisasi atau manajemen juga perlu mengetahui metode pengembangan sumber daya manusia yang tepat untuk digunakan. Hal ini dilakukan agar proses pengembangan dapat berjalan dengan maksimal dan mendapatkan hasil sesuai dengan yang diharapkan. Terdapat beberapa metode yang bisa dilakukan dalam pengembangan sumber daya insani, diantaranya ialah:³⁵

a. *Training* (latihan)

Latihan atau *training* merupakan suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi. Latihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan ketrampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam suatu usaha mencapai tujuannya. Berbagai sistem metode latihan operasional untuk karyawan dapat dikelompokkan menjadi 4 yaitu:

1) *On the Job Training*

Sistem ini terutama memberikan tugas kepada atasan langsung untuk melatih mereka. Oleh sebab itu, para

³⁵ Rohman, *Manajemen....*, 76-78

manajer menganggap pelatihan ini merupakan sistem yang paling ekonomis, karena tidak menyediakan fasilitas khusus untuk latihan. Tetapi keberhasilan sistem ini sangat bergantung kepada kemampuan atasan tersebut. Cara ini mempunyai efek fisik dan psikis yang kuat terhadap karyawan yang dilatih karena dijalankan pada tempat kerja yang senyatanya.

2) *Vestibule School*

Vestibule School merupakan metode pelatihan yang mendatangkan pelatih khusus (*staff specialist*) untuk melatih para karyawan. Alasan utama ialah untuk menghindari tambahan kewajiban pimpinan untuk memberikan pelatihan kepada para karyawan, dan memusatkan latihan hanya kepada para ahli dalam bidang latihan. Meskipun demikian, cara semacam ini dapat menimbulkan konflik antara pimpinan dengan pelatih apabila ternyata hasil pelatihan tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

3) *Apprenticeship*

Cara ini biasa digunakan untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan yang lebih tinggi. Program ini biasa mengkombinasikan *on the job training* dan

pengalaman dengan beberapa pengarahan di kelas dalam pengetahuan tertentu.

4) Kursus khusus

Metode pengembangan karyawan dengan memberikan pengembangan karyawan yang lebih mirip pendidikan dari pada latihan. Kursus ini biasanya diadakan untuk memenuhi minat para karyawan dalam bidang pengetahuan tertentu di luar bidang pekerjaannya. Seperti misalnya kursus bahasa asing, komunikasi, kepemimpinan, dan lain sebagainya.

b. *Education* (pendidikan)

Education atau pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keetrampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

c. *Development* (pengembangan)

Development atau pengembangan merupakan suatu metode pengembangan SDM dengan mempelajari sesuatu yang beorientasi pada perkembangan personal organisasi tapi tidak terikat pada spesialisasi pekerjaan yang akan datang. Biasanya praktik pengembangan ini ditujukan bagi karyawan manajerial yaitu mereka yang mempunyai wewenang terhadap orang lain.

Proses pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan menggunakan beberapa langkah persiapan. Dengan persiapan yang matang, perusahaan atau organisasi bisa mendapatkan hasil yang belih maksimal. Berikut adalah langkah-langkah yang dapat dilakukan dalam mempersiapkan program pelatihan dan pengembangan yang dikemukakan oleh Garry Dessler:³⁶

a. *Need Analysis*

- 1) mengidentifikasi keterampilan spesifik yang dibutuhkan untuk memperbaiki performa dan produktivitas,
- 2) Menganalisis *trainee* untuk memastikan bahwa program akan sesuai dengan tingkat pendidikan, pengalaman, dan keterampilan, sikap, dan motivasi pribadi,
- 3) Menggunakan penelitian untuk mengembangkan tujuan yang dapat diukur.

Untuk menganalisis kebutuhan, ada dua teknik utama yang digunakan yaitu *task analysis* dan *performance analysis*.

³⁶ Gaol, *A to Z Human Capital...* 86-87

- 1) *Task analysis*, yaitu analisis mengenai tuntutan jabatan untuk dapat menentukan latihan apa yang diperlukan. *Task analysis* ini cocok untuk menentukan kebutuhan latihan bagi karyawan yang benar-benar baru untuk suatu jenis pekerjaan.
 - 2) *Performance analysis*, yaitu menilai *performance* pegawai yang ada sekarang terlebih dahulu untuk kemudian menentukan latihan apa yang dibutuhkan. Kunci utama dari *performance analysis* adalah membedakan masalah “*can’t do*” dan “*wan’t do*”. Masalah “*can’t do*” (tidak dapat) adalah bahwa karyawan tidak tau apa yang harus dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Sedangkan masalah “*won’t do*” (tidak mau) adalah bahwa karyawan sebenarnya dapat mengerjakan tugasnya, tetapi mereka tidak mau mengerjakannya hal ini bisa diatasi misalnya dengan perubahan sistem imbalan.
- b. *Instructional design*
- 1) Mengumpulkan tujuan instruksional, metode, media, uraian, dan urutan isi program, contoh, latihan, dan kegiatan

- 2) Memastikan semua materi ditulis secara jelas dan sesuai dengan tujuan belajar yang telah ditentukan
- 3) Menangani semua unsur program dengan teliti dan professional untuk menjamin kualitas dan efektivitas program latihan

c. *Validation*

Langkah ini bertujuan untuk memperkenalkan model atau teknis pelatihan dan pengembangan, serta memvalidasi latihan yang akan dilakukan.

d. *Implementation*

Setelah divalidasi, pelatihan dapat diterapkan. Apabila telah diterapkan diterapkan, fokuskan pada pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan

e. *Evaluation dan follow up*

Rangkaian program pelatihan dan pengembangan yang telah direncanakan, perlu dievaluasi. Proses evaluasi ini bertujuan untuk engakses keberhasilan program sesuai dengan reaksi, belajar, perilaku, dan hasil.

Untuk memajukan kualitas Sumber Daya Manusia yang syariah ada tiga dimensi yang harus diperhatikan.³⁷

³⁷ Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 100.

a. Dimensi kepribadian.

Dimensi kepribadian menyangkut kemampuan untuk menjaga integritas, termasuk sikap, tingkah laku, etika dan moralitas. Pribadi yang tangguh akan kuat bertahan dalam segala situasi dan kondisi yang dialami perusahaan. Meningkatkan dimensi ini berarti juga memberikan pelatihan untuk meningkatkan kualitas *shiddiq* dan amanah. Di sisi lain, untuk mencapai insan kamil atau manusia seperti karakter Rasulullah diperlukan tiga hal, yaitu ketaatan pada hukum, penguasaan diri sebagai bentuk tertinggi kesadaran diri tentang pribadi dan khalifahan ilahi. Jika karyawan taat hukum, maka tidak ada pencurian atau korupsi dalam perusahaan. Taat hukum ini tidak lain adalah kualitas yang diperlukan dalam karakter amanah. Jika karyawan menyadari kekhilafahan yang ada dalam dirinya maka tanggung jawabnya akan besar. Semuanya ini akan didapatkan melalui peningkatan dimensi kepribadian.

b. Dimensi produktivitas.

Dimensi produktivitas menyangkut apa yang dapat dihasilkan oleh manusia tadi dalam hal jumlah yang lebih banyak dan kualitas yang lebih baik. Dimensi ini sudah sejak revolusi industri diperhatikan dalam meningkatkan kemampuan Sumber Daya Manusia perspektif Syariah. Dengan memberikan

pelatihan yang ditujukan pada dimensi produktivitas, maka selain berbuah efisiensi dan *output* yang lebih baik, aspek faʔonah dan tabligh juga tersentuh. Produktivitas individu dapat ditingkatkan menjadi produktivitas tim, karena kerja tim merupakan hal yang akhir-akhir ini mendapatkan perhatian besar dari perusahaan.

c. Dimensi kreativitas

Dimensi Kreativitas menyangkut kemampuan seseorang untuk berpikir dan berbuat kreatif, menciptakan sesuatu yang berguna bagi dirinya dan masyarakatnya. Dengan berkembangnya industri kreatif akhir-akhir ini, maka dimensi kreativitas harus mendapat sorotan khusus. Latihan yang ditujukan untuk dimensi kreativitas dapat meningkatkan kecerdasan berpikir dan berkreasi yang amat diperlukan dalam meningkatkan daya saing perusahaan.

B. Pengawasan Sumber Daya Insani

1. Pengertian Pengawasan

Pengawasan merupakan fungsi terakhir dalam fungsi manajemen sumber daya manusia. Dalam tahap ini dilakukan pengawasan terhadap tindakan untuk dibandingkan dengan rencana yang ada dan pengoreksian terhadap segala penyimpangan yang terjadi atau terkadang penyesuaian dan

pengaturan kembali rencana terhadap penyimpangan-penyimpangan yang tidak dapat diubah. Kendali ialah fungsi manajerial yang berhubungan dengan pengaturan kegiatan-kegiatan menurut rencana SDM, yang telah dirumuskan dalam suatu dasar analisis tujuan-tujuan organisasi.³⁸

Pengawasan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengendalikan pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang dilakukan seseorang, agar proses pekerjaan tersebut sesuai dengan hasil yang diinginkan. Pengawasan adalah fungsi manajemen fungsional yang harus dilaksanakan oleh setiap pimpinan terhadap pelaksanaan pekerjaan atau karyawan yang melaksanakan sesuai dengan tugas pokoknya masing-masing. Dengan demikian, pengawasan oleh pimpinan, khususnya yang berupa pengawasan melekat (*built in control*), merupakan kegiatan manajerial yang dilakukan dengan tujuan tidak terjadi penyimpangan dalam melaksanakan pekerjaan. Suatu penyimpangan atau kesalahan terjadi atau tidak selama dalam pelaksanaan pekerjaan tergantung pada tingkat kemampuan dan keterampilan para karyawan.³⁹

³⁸ Goal, *A to Z Human...*, 63

³⁹ Arif Rahman Putra, "Pengawasan Dan Koordinasi Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan", *Akuntabilitas: Jurnal Ilmiah Ilmu-ilmu Ekonomi*, Volume 10, Nomor 2, (Desember, 2017), 14

Sebuah perusahaan atau organisasi tidak dapat mengasumsikan bahwa segala sesuatu telah mereka lakukan dengan benar. Dalam kenyataannya, manajemen SDM akan menghadapi kesalahan-kesalahan, bahkan kebijakan-kebijakan yang tidak tepat atau ketinggalan zaman. Melalui pemeriksaan kegiatan-kegiatannya, organisasi dapat lebih dini menemukan masalah sebelum hal itu menjadi lebih serius.⁴⁰

Dalam pandangan Islam, pengawasan dilakukan untuk meluruskan yang tidak lurus, mengoreksi yang salah dan membenarkan yang baik/benar. Hukum pengawasan Menurut Didin dan Hendri dibagi menjadi dua, yaitu:⁴¹

a. Pengawasan dari diri sendiri

Hukum pengawasan ini menjelaskan bahwa seseorang memiliki kemampuan untuk menguasai dirinya agar tidak menyimpang dari peraturan, dengan begitu ia akan selalu menjalankan hukum-hukum dan Syariat Allah dalam kesehariannya. Pengawasan tersebut merupakan pengawasan yang paling lama dan murah. Namun, instrumen dan indikator pengawasan tersebut sulit untuk diukur. Pengawasan tersebut bersumber dari ajaran tauhid dan keimanan kepada Allah SWT.

⁴⁰ Ibid.,

⁴¹ Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah Dalam Praktik*, (Jakarta: Gema Insani, 2003), 156

Dengan adanya keyakinan tersebut diyakini seseorang akan selalu berhati-hati dalam bertindak karena Allah akan selalu mengawasi hamba-Nya. Ketika sendiri ia yakin bahwa Allah yang kedua dan ketika berdua, ia yakin Allah yang ketiga.

b. Pengawasan dari luar diri sendiri

Pengawasan ini dilakukan atas mekanisme pengawasan dari pemimpin yang berkaitan dengan penyelesaian tugas dan perencanaan tugas, hukum pemerintahan dan lain-lain. Dalam kehidupan bermasyarakat, pasti ada seseorang yang cenderung melakukan penyimpangan dari kebenaran atau menuruti hawa nafsu. Oleh karena itu, Islam menetapkan adanya sistem sosio-politik untuk menjalankan fungsi pengawasan pelaksanaan hukum dan syariat Allah. Dengan begitu, pengawasan merupakan tanggungjawab sosial dan politik yang harus dijalankan oleh masyarakat, baik dalam lembaga formal maupun non formal.

2. Manfaat dan Tujuan Pengawasan

Salah satu fungsi manajemen ialah pengawasan. Pengawasan ini dilakukan untuk menjaga dan mengamankan harta milik perusahaan dari penyimpangan-penyimpangan baik oleh pihak intern perusahaan maupun ekstern. Untuk mengoptimalkan efektifitas dan efisiensi kerja, karyawan perlu

didorong untuk mematuhi kebijakan manajemen, serta untuk menjaga agar tercapainya manajemen information system yang baik. Secara lebih rinci, manfaat pengawasan sumber daya manusia antar alain sebagai berikut.⁴²

- a. Mengidentifikasi kontribusi-kontribusi departemen SDM terhadap perusahaan
- b. Meningkatkan citra profesional departemen SDM
- c. Mendorong tanggung jawab dan profesionalisme yang lebih besar di antara karyawan departemen SDM
- d. Memperjelas tugas-tugas dan tanggung jawab departemen SDM
- e. Menstimulasi keragaman kebijakan dan praktik-praktik SDM
- f. Menemukan masalah-masalah SDM yang kritis
- g. Menyelesaikan keluhan-keluhan dengan berpedoman pada aturan yang berlaku
- h. Mengurangi biaya-biaya SDM melalui prosedur yang efektif
- i. Meningkatkan kesediaan untuk mau menerima perubahan yang diperlukan di dalam departemen SDM

⁴² Gaol, *A to Z Human...*, 670-671

- j. Memberikan evaluasi yang cermat atas sistem informasi departemen SDM

Sementara tujuan diadakannya pengawasan SDM ialah untuk mengevaluasi kegiatan SDM dengan maksud untuk:⁴³

- a. Menilai efektivitas SDM
- b. Mengenali dan mempelajari aspek-aspek yang masih dapat diperbaiki
- c. Menunjukkan kemungkinan perbaikan, dan membuat rekomendasi untuk pelaksanaan perbaikan tersebut. Pelaksanaan audit ini hendaknya mencakup evaluasi terhadap fungsi SDM, penggunaan prosedur oleh para manajer, dan dampak kegiatan tersebut pada sasaran dan kepuasan kerja.

3. Model Pengawasan

Pengawasan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan beberapa model. Manajer dapat menyesuaikan model mana yang cocok digunakan untuk proses pengawasan dalam perusahaan atau organisasi tersebut. Adapun beberapa model pengawasan yang dapat dilakukan antara lain sebagai berikut.⁴⁴

⁴³ Ibid.,

⁴⁴ Sondang P. Siagian, *Manajemen Stratejik*, (Jakarta: Bumi aksara, 2008), 259

a. Pengamatan langsung atau observasi

Pengawasan dalam sebuah organisasi dapat dilakukan melalui pengamatan langsung oleh manajemen untuk melihat sendiri bagaimana caranya para petugas operasional atau SDM yang bekerja di organisasi tersebut menyelenggarakan kegiatan dan menyelesaikan tugasnya. Teknik ini dapat berakibat sangat positif dalam implementasi strategi dengan efisien dan efektif. Dikatakan demikian karena dengan pengamatan langsung berbagai manfaat dapat dipetik, seperti perolehan informasi *on the spot* bukan hanya tentang jalannya pelaksanaan berbagai kegiatan operasional, akan tetapi juga dengan demikian manajemen dapat segera meluruskan tindakan para pelaksana apabila diperlukan dan manajemen langsung dapat memberikan pengarahan tentang cara bekerja yang benar. Di samping itu dengan pengamatan langsung, para pekerja akan merasa diperhatikan oleh pimpinannya sehingga dalam diri pekerja tidak timbul kesan bahwa pimpinan jauh dan tidak terjangkau oleh para bawahan tersebut. Kelemahan penggunaan model ini terutama terletak pada kenyataan bahwa waktu manajemen yang sangat berharga itu sebagian tersita untuk melakukan kegiatan pengawasan dalam bentuk ini.

b. Melalui laporan

Laporan dapat dilakukan secara lisan maupun tertulis dari orang yang bertugas mengawasi secara langsung kegiatan para pekerjanya. Dalam semua organisasi, penyampaian laporan dari seorang bawahan kepada atasannya merupakan hal yang bukan hanya biasa terjadi, akan tetapi merupakan keharusan. Dalam rangka pelaksanaan suatu strategi, laporan yang disampaikan oleh seorang bawahan kepada atasannya harus memenuhi berbagai persyaratan, seperti: penyampaian secara berkala yang frekuensinya tergantung pada kebiasaan yang berlaku pada organisasi, dalam format yang sudah ditentukan, mengandung informasi yang sifatnya kritical yang berarti tidak hanya menyajikan segi-segi positif dari pelaksanaan kegiatan operasional akan tetapi juga situasi negatif yang perlu segera mendapat perhatian manajemen.

c. Kuesioner

Pengawasan juga bisa dilakukan melalui kuesioner yang respondennya adalah para pelaksana kegiatan operasional. Penggunaan kuesioner sangat bermanfaat apabila maksudnya adalah untuk menggali informasi tentang situasi nyata yang dihadapi di lapangan dari sejumlah besar tenaga pelaksana kegiatan operasional. Kiranya relevan untuk menambahkan bahwa ada kalanya manajemen segan menggunakan instrumen

ini dalam melakukan pengawasan karena di samping memerlukan waktu yang tidak sedikit untuk menyusun berbagai pertanyaan yang dipandang relevan untuk ditanyakan, juga tidak jarang terjadi bahwa jumlah responden yang mengembalikan kuesioner tidak cukup banyak sehingga informasi yang diperoleh pun hanya bersifat parsial yang ada kalanya kurang bermanfaat sebagai dasar untuk menarik kesimpulan tentang apakah strategi diimplementasikan dengan baik atau tidak.

d. Wawancara

Apabila diperlukan wawancara dengan para penyelenggara berbagai kegiatan operasional pun dapat dilakukan dalam rangka pengawasan. Terdapat tiga bentuk wawancara, yaitu yang tidak terstruktur, yang terstruktur dan kombinasi antara keduanya. Jika manajemen akan menggunakan model ini sebagai instrumen pengawasan dalam rangka implementasi strategi organisasi, manajemen yang bersangkutan harus memutuskan bentuk mana yang akan digunakan. Bentuk apa pun yang digunakan, penting untuk memperhatikan bahwa manajer hendaknya tidak terjerumus pada bias-bias tertentu, baik yang sifatnya pribadi, kultural maupun keperilakuan. Tegasnya dalam wawancara harus terjamin kebebasan pihak yang diwawancarai untuk menyampaikan informasi, terutama

informasi yang menyangkut masalah dan segi-segi negatif penyelenggaraan berbagai kegiatan operasional tanpa dihantui oleh ketakutan akan menerima ganjaran. Model mana yang dianggap paling efektif tergantung pada banyak faktor seperti 1) kejelasan rencana, 2) target waktu yang menentukan batas penyelesaian suatu tugas, 3) dukungan dana, 4) dukungan sarana dan prasarana kerja, 5) sifat dan bentuk penyeliaan dari para atasan langsung, 6) standar mutu hasil pekerjaan, dan 7) tingkat toleransi terhadap deviasi (penyimpangan) yang masih dapat diterima.

4. Audit Sumber Daya Insani

Secara etimologi, audit berasal dari kata bahasa latin yaitu *audire* atau *auditus* yang artinya pemeriksaan. Audit atau pemeriksaan dalam arti luas bermakna evaluasi terhadap suatu organisasi, sistem, proses, atau produk. audit dilaksanakan oleh pihak yang berkompeten, objektif, dan tidak memihak yang disebut auditor. Tugas utama auditor adalah untuk melakukan verifikasi bahwa subjek dari audit telah diselesaikan atau berjalan sesuai dengan standar, regulasi, dan praktik yang telah disetujui dan diterima.

Audit sumber daya manusia sejatinya merupakan penilaian yang sifatnya komprehensif. Audit itu juga didesain untuk

menentukan jika dan bagaimana suatu perusahaan memenuhi tanggung jawabnya yang berhubungan dengan aturan-aturan sumber daya manusia. Audit sumber daya manusia menekankan penilaian (evaluasi) terhadap berbagai aktivitas SDM yang terjadi pada perusahaan atau organisasi dalam rangka memastikan apakah aktivitas tersebut telah berjalan secara ekonomis, efektif dan efisien dalam mencapai tujuannya dan memberikan rekomendasi perbaikan atas berbagai kekurangan yang masih terjadi pada aktivitas sumber daya manusia yang diaudit untuk meningkatkan kinerja dari program atau aktivitas tersebut.⁴⁵



⁴⁵ Nyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2009), 172.



BAB III

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Sejarah berdirinya Famela Management

Famela Management didirikan pada tahun 2015 oleh Fais Desintha Sari sebagai *owner*. Awal mula berdirinya *management* ini dilatarbelakangi oleh kebutuhan *owner* Famela terhadap selebgram untuk mempromosikan produk *online shop* yang ia miliki. Pada tahun 2012, Fais memiliki *online shop* dan mempromosikan produknya melalui selebgram di aplikasi instagram. Saat itu, promosi produk menggunakan selebgram belum berbayar. Seiring berjalannya waktu, karena banyaknya permintaan *endorsement*, akhirnya selebgram tersebut mematok tarif untuk setiap *endorse*. Fais sebagai pelaku bisnis merasa keberatan karena untuk memakai jasa model atau selebgram harus mengeluarkan biaya tambahan. Oleh sebab itu, Fais berinisiatif untuk bekerja sama dengan seorang model, agar model tersebut mempromosikan produknya dengan harga yang lebih terjangkau, dengan imbalan Fais akan menanggung dan mengatur segala bentuk kerja sama model/*talent* tersebut dengan berbagai *online shop*.

Berawal dari hal tersebut kemudian Fais berinisiatif untuk mendirikan Famela Management yang tugasnya adalah menjadi penengah antara *talent* dengan *online shop*. Famela Management merupakan agensi *talent* kedua yang berdiri saat itu. Karena di tahun 2015 baru ada satu *management endorse* yang beroperasi seperti Famela Management. Seiring berjalannya waktu, semakin banyak orang mengenal bisnis *online shop* dan selebgram, semakin banyak pula orang yang tertarik mendirikan *management endorse* seperti Famela Management. Meskipun telah 5 tahun berjalan, Famela Management masih terus memperlihatkan perkembangan yang positif. *Management* ini selalu melakukan inovasi dan berusaha memperbaiki kekurangan, sehingga tetap bisa bertahan meskipun telah muncul banyak agensi *talent*.

Motivasi Fais mendirikan *management* ini ialah ingin membantu para *online shop*, agar dapat mempromosikan produk mereka menggunakan selebgram dengan harga yang lebih terjangkau. Selain itu, karena inisiatifnya untuk mendirikan *management* ini ternyata juga menghasilkan profit, akhirnya *management* ini juga dijadikan sebagai salah satu sumber penghasilan. Jadi selain berjualan di *online shop*, ia juga

menjalankan *management endorse* ini sebagai sumber penghasilan.

Sampai saat ini, Famela Management telah beroperasi selama 5 tahun dan berhasil menjalankan beberapa *project. Management* ini tidak hanya fokus pada *endorsement*, namun juga menjalankan *project photoshoot* katalog dan desain yang semuanya ditangani oleh Fais selaku *owner management*, dan seluruh bentuk kerja sama dibantu oleh tim yang ia bentuk secara bertahap.

B. Profil Famela Management

Perkembangan informasi dan teknologi yang semakin cepat, menuntut setiap individu untuk lebih cepat dan tanggap dalam menghadapi setiap perubahan. Di era digital saat ini, segala kegiatan dapat dilakukan dengan lebih mudah dengan bantuan jaringan internet. Tidak terkecuali segala kegiatan di bidang ekonomi dan bisnis. Famela Management merupakan salah satu bentuk inisiatif dan kreativitas anak bangsa dalam melihat peluang bisnis di era digital saat ini.

Famela Management merupakan penyedia jasa yang bergerak di bidang *endorse management*, bertugas menjadi penengah antara *online shop* yang ingin mempromosikan produknya dengan *selebgram/talent*. Hingga saat ini, Famela

Management telah meng-*handle* 20 lebih *talent* yang tersebar di berbagai wilayah, Berikut ini daftar *talent* yang tergabung dalam Famela Management hingga Oktober 2020.

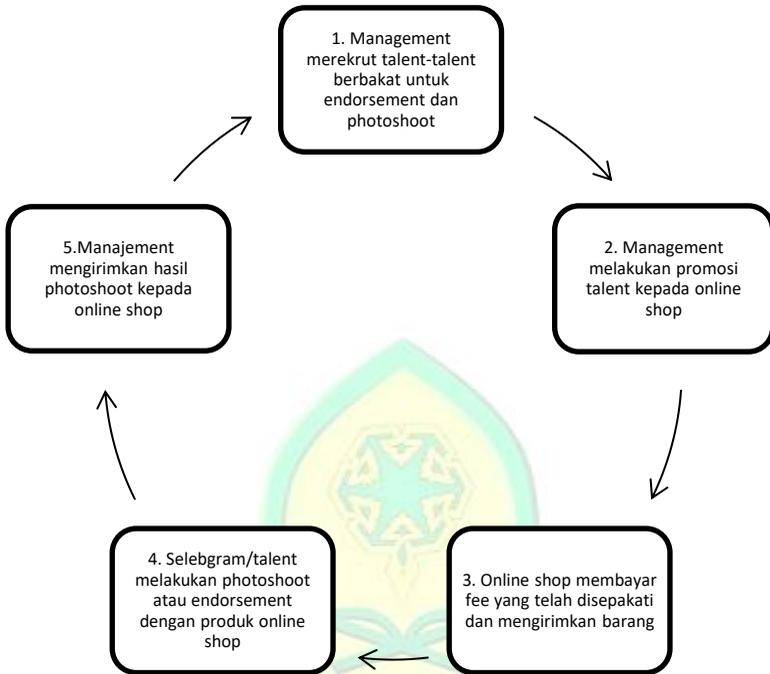
Tabel 2.1
Daftar *Talent* Famela Management

No.	Nama <i>Talent</i>	Akun Instagram	Jumlah Followers
1.	Dessilvya	@dsylva_	16,4 ribu
2.	Milan Maheswari	@milan.maheswari	15,6 ribu
3.	Qolby Fithri Nuraghniya	@aaghniya_	6.347
4.	Hana	@hana.ph	10 ribu
5.	Mimi Jamilah	@michan_91	287 ribu
6.	Poppy Ferdias	@akupoppy	283 ribu
7.	Nursyaidah Qodriyya	@nursyaidahqodriyya	23,9 ribu
8.	Devisilla	@devisilla	186 ribu
9.	Bonita Julia	@bonitajulia	1.429
10.	Yasmin Syahab	@yasmin_syahab19	21,3 ribu
11.	N. Husna Maulida	@hus.naaa	11,3 ribu

12.	Ratu Isyell Nurazara	@ratuisyellnrzr	19,6 ribu
13.	Nurul Hanun	@nurul.hanun	4.588
14.	Aulia Al Azizi	@auliaalazizi_	14,4 ribu
15.	Nindi Ariesti	@nindiarst	84,2 ribu
16.	Nina Alhabsyi	@ninaallhabsyi	12 ribu
17.	Carla Iskandar	@carlaiskandar	10,6 ribu
18.	Antik Arifani	@antikarifani	236 ribu
19.	Nabilla Samhana Salim Bawazier	@abilbawazier	24,5 ribu
20.	Deninta Fesia	@denintafesia	1.665
21.	Ajeng Vidia Putri	@ajengvidiaa	29 ribu
22.	Lilis Erawati	@liliseera	83,6 ribu

Sumber: Akun Instagram Famela Management

Segala bentuk kerja sama dengan *talent* ataupun *online shop*, baik untuk *project endorsement* atau *photoshoot*, sampai saat ini dilakukan secara *online*. Berikut gambaran cara kerja Famela Management dalam menjalankan bisnisnya.



Gambar 1.1
Alur kerja sama Famela Management

Management ini bergerak di bidang *online*, dimana pendiri (*owner*) *management* saat ini berdomisili di Blitar. Famela Management memiliki tim yang tersebar di berbagai kota, diantaranya Blitar, Bandung, Bekasi, Yogyakarta, Ngawi, dan Blitar. Hingga Oktober 2020, Famela Management memiliki 74.500 lebih pengikut (*follower*) dengan 20 lebih *talent*. Famela

Management tidak hanya menyediakan jasa *endorsement*, namun juga menyediakan beberapa produk pelayanan jasa lainnya diantaranya ialah:

1. Famela Photograpy

Sesuai dengan namanya, jasa ini bergerak di bidang fotografi. Famela Photograpy memberikan pelayanan *photoshoot* produk *online shop* dengan menggunakan *talent/model* yang telah direkrut oleh *management*. Dalam *project* ini, Famela Management menyediakan *talent/model* yang akan *photoshoot* mengenakan properti atau produk milik *online shop*. *Online shop* yang bekerja sama di bidang ini akan mendapatkan foto produk untuk katalog dengan kualitas foto yang bagus dan menarik. Dengan jasa ini diharapkan para *online shop* bisa meningkatkan daya tarik serta penjualan mereka.

Dalam layanan ini, *online shop* terlebih dahulu memilih *model/talent* yang akan memakai produk mereka untuk *photoshoot*. Kemudian membayar sejumlah *fee* yang telah ditentukan dan mengirimkan produk mereka. Selanjutnya pihak Famela Management akan memfotokan produk dengan *model/talent* yang telah dipilih oleh *online shop*. Famela Management akan mengirimkan hasil *photoshoot* kepada *online shop* setelah melalui proses *editing*.

2. Famela Creative Design

Merupakan salah satu *project* yang dikelola oleh Famela Management yang bergerak di bidang desain. Famela creative design menyediakan layanan bagi *online shop* yang membutuhkan jasa desain untuk tampilan *feed* di akun media sosial mereka. Dalam *project* ini, Famela Management akan membuatkan gambar, foto, atau video yang menarik sesuai dengan permintaan *online shop*.

3. Famela Creative Desk,

Produk jasa yang satu ini bergerak di bidang foto produk namun tidak menggunakan model. Berbeda dengan Famela Photography, Famela creative desk akan memberikan layanan foto produk untuk *online shop* dengan properti yang menarik namun tanpa menggunakan model. Meskipun demikian, *online shop* akan tetap mendapatkan foto katalog yang dapat membantu meningkatkan daya tarik serta penjualan mereka. Dalam layanan ini, *online shop* hanya perlu mengirimkan produk mereka kemudian membayar sejumlah *fee* yang telah ditentukan. Selanjutnya pihak Famela Management akan memfotokan produk tersebut kemudian mengirimkan hasilnya kepada *online shop* setelah melalui proses *editing*.

Adapun langkah koordinasi yang dilakukan Famela Management ialah dengan memanfaatkan seluruh media *online* yang *support* kegiatan bisnis mereka. Famela Management memiliki beberapa grup di berbagai media sosial, diantaranya ialah grup di aplikasi whatsapp, line, dan telegram. Adapun langkah-langkah yang dapat dilakukan oleh *online shop* untuk bekerja sama dengan Famela Management ialah sebagai berikut:

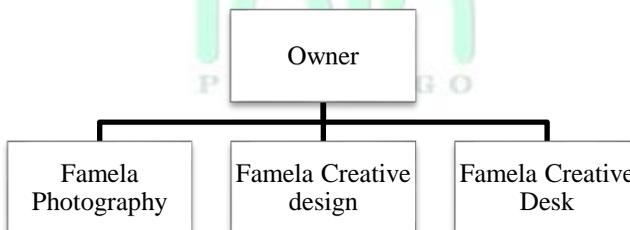
1. *Online shop* dapat bergabung dengan grup Famela Management di salah satu media sosial yang diinginkan
2. Melalui grup ini, *online shop* akan mendapatkan informasi secara detail terkait jadwal *photoshoot*, *endorse*, atau *project* lainnya.
3. Jika *online shop* telah memilih untuk menggunakan salah satu *project* yang diinginkan, pihak *management* akan mengarahkan *online shop* untuk bergabung di grup yang lebih khusus.
4. Kemudian, *online shop* akan menerima segala informasi secara lengkap terkait jadwal *project*, syarat dan ketentuan, serta biaya-biaya yang dibutuhkan.

C. Tim Famela Management

Sebuah perusahaan atau organisasi pada umumnya memiliki struktur organisasi yang jelas guna menunjang pelaksanaan dan operasional organisasi. Namun berbeda dengan Famela Management. Karena *management* ini bergerak di bidang *online*, segala bentuk kerja sama pun dilakukan secara *online*. Termasuk kerja sama dengan tim Famela Management, baik untuk *endorsement*, *photoshoot*, ataupun desain. Dalam operasionalnya, *owner management* bertanggung jawab penuh terhadap seluruh *project* yang dilakukan *management*, dengan gambaran sebagai berikut:

Gambar 2.2

Gambaran Operasional Famela Management



Untuk menunjang bisnisnya agar sesuai dengan tujuan, *owner* Famela Management menjalin kerja sama dengan berbagai pihak. Kerja sama ini dilakukan pada setiap *project* yang dikerjakan oleh Famela Management. Adapun bentuk kerja sama tersebut ialah sebagai berikut.

1. Famela Photography

Seperti yang telah dijelaskan di subbab sebelumnya, Dalam *project* ini, Famela Photography akan meng-*handle photoshoot* produk *online shop* dengan menggunakan *talent/model* yang telah direkrut oleh *management*. Apabila terdapat *project photoshoot*, *talent* yang bertugas sudah mempersiapkan tim yang terdiri dari fotografer, *make up*, *stylish*, serta pengarah gaya. Dalam hal ini *owner* Famela hanya memantau jalannya *photoshoot* melalui jaringan *online*, tanpa terjun langsung ke lapangan. Hal ini tidak berlaku apabila *owner* ingin meng-*handle* sebuah *project* secara langsung. Apabila *project* dihandle oleh *owner*, maka tim untuk *project* tersebut juga dibentuk langsung oleh *owner*. *Owner* akan menyediakan fotografer, bagian *make up*, sekaligus *stylish*.

2. Famela Creative Design

Dalam *project* ini, Famela Management juga telah memiliki tim tersendiri yang bertugas membuat desain untuk *online shop*. Melalui arahan *owner*, tim *Creative Design* akan mengerjakan desain sesuai dengan keinginan *online shop*.

3. Famela Creative Desk

Dalam hal ini, Famela Management bekerja sama dengan studio foto professional, yang telah memiliki tim untuk *photoshoot* katalog produk. Jadi, dalam hal ini *owner* hanya menghubungi penanggung jawab studio secara *online*, kemudian mengirimkan produk dan menyampaikan konsep foto yang diinginkan. Pihak studio akan mengerjakan foto sesuai yang diinginkan dan mengirimkan hasilnya ke Famela Management, yang kemudian disampaikan ke *online shop*.

BAB IV

PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI FAMELA MANAGEMENT PERSPEKTIF MSDI

A. Perencanaan Sumber Daya Manusia di Famela Management

Sebuah perusahaan atau organisasi perlu melakukan perencanaan guna mencapai tujuan perusahaan atau organisasi tersebut. Begitu pula dengan Famela Management. *Management* yang bergerak di bidang jasa ini melakukan analisis kebutuhan *talent/model*, kemudian menentukan standart kualifikasi yang diperlukan, dan mencari *talent/model* yang sesuai dengan ketentuan. Terdapat dua jenis *talent/model* yang dibutuhkan oleh Famela Management, yaitu *talent* untuk *endorsement* dan *talent* untuk *photoshoot* katalog produk. Masing-masing *talent* ini harus memenuhi kualifikasi yang telah ditetapkan oleh Famela Management. Selain itu, calon *talent* harus bersedia mematuhi segala ketentuan yang ada di *management*. Dalam proses pengadaan *talent*, terdapat langkah-langkah yang harus dilakukan oleh perusahaan atau organisasi, beberapa langkah tersebut diantaranya sebagai berikut.

1. Rekrutmen

Tujuan utama dari proses rekrutmen dan seleksi adalah untuk mendapatkan orang yang tepat bagi suatu jabatan tertentu, sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di perusahaan untuk waktu yang lama. Biasanya sebuah perusahaan atau organisasi telah menentukan kualifikasi yang tepat untuk sebuah posisi. Begitu pun dengan Famela Management. Mereka telah menentukan beberapa kualifikasi untuk calon *talent* yang akan bekerja sama dengan *management*. Adapun kualifikasi *talent* untuk *photoshoot* produk antara lain sebagai berikut.¹

a. Penampilan harus menarik (*good looking*)

Kualifikasi ini lebih fokus kepada penampilan fisik *talent*. Sebagaimana seorang model pada umumnya, *talent* di Famela Management juga dituntut untuk memiliki tampilan fisik yang menarik dan proporsional. Pemilihan *talent* menurut tampilan fisik ini dilakukan melalui pengamatan di akun instagram calon *talent*, dan dilakukan penilaian secara subjektif oleh *owner management*.

b. Professional

¹ Fais Deshinta Sari, (*Owner Famela Management*), *Wawancara Pribadi*, Blitar 24 September 2010

Professional disini berarti *talent* yang akan direkrut, harus memiliki kemampuan dan pengalaman di bidang modeling dan terbiasa dengan *photoshoot*. Hal tersebut dapat dilihat dari profil instagram calon *talent*. Seberapa jauh pengalaman calon *talent* tersebut di bidang modeling, atau seberapa kreatif ia membuat konten foto atau video yang menarik agar dapat menarik *followers* untuk berinteraksi dengannya.

c. Hasil foto jernih

Hasil foto juga merupakan salah satu kualifikasi penting yang menjadi pertimbangan, dimana foto yang jernih akan menarik *followers* untuk menyukai foto tersebut, dan tidak jarang dari mereka kemudian juga memerhatikan apa yang dipakai oleh *talent* di foto tersebut.

d. Pengambilan *angle* foto menarik

Merupakan salah satu kualifikasi yang penting karena pengambilan *angle* yang tepat akan menambah daya tarik *talent* dalam foto. Serta pesan yang ingin disampaikan juga dapat terbaca oleh *followers*.

e. Pengambilan foto dari kamera yang bagus.

Kamera yang digunakan untuk pengambilan gambar juga berpengaruh terhadap respon *followers*. Biasanya hasil foto dari kamera yang bagus memiliki kualitas gambar yang lebih jernih

dan lebih menarik. Oleh sebab itu, hal ini juga dijadikan sebagai salah satu kualifikasi penting dalam perekrutan *talent* di Famela Management.

f. Memiliki *attitude* yang baik

Merupakan kualifikasi utama yang menjadi pertimbangan di Famela Management. Menurut Fais penampilan yang menarik dan kemampuan yang mumpuni tidak berarti apa-apa apabila ia memiliki *attitude* yang buruk. Sehingga dalam proses perekrutan, Famela Management lebih mengutamakan *attitude* dari pada persyaratan yang lain.

Dalam pemilihan *talent* untuk *photoshoot* produk, Famela Management memang tidak memerhatikan jumlah *followers* karena *talent* tidak bertugas mempromosikan produk di akun instagram mereka. Berbeda dengan perekrutan *talent* untuk *endorsement*, jumlah *followers* merupakan salah satu kualifikasi yang harus benar-benar di perhatikan. Pada dasarnya, kualifikasi *talent* untuk *endorsement* sama dengan kualifikasi *talent* untuk *photoshoot*. Hanya saja dalam *endorsement* jumlah *followers* *talent* menjadi kualifikasi yang penting, karena *talent* juga bertugas mempromosikan produk *online shop* di akun instagram milik *talent*.

Famela Management lebih selektif dalam melihat jumlah *followers talent*, karena saat ini banyak akun yang memiliki banyak *followers*, namun ternyata *followers* tersebut palsu atau hasil beli. *Talent* yang memiliki *followers* palsu, walaupun pengikutnya terlihat banyak namun orang yang benar-benar dapat dijangkau hanya sedikit, karena sebagian besar *followers* merupakan *followers* yang tidak aktif. Sehingga hal tersebut dapat merugikan *online shop* yang menggunakan jasa *talent*.

2. Seleksi

Dalam rangkaian pengadaan sumber daya manusia, setelah menentukan kualifikasi dan mengadakan rekrutmen, kemudian perusahaan atau organisasi akan mengadakan seleksi tenaga kerja. SDM yang lolos seleksi kemudian akan memenuhi ketentuan-ketentuan dari perusahaan dan selanjutnya bisa menjadi bagian dari perusahaan atau organisasi tersebut. Begitu pun dengan yang dilakukan oleh Famela Management dalam proses pengadaan *talent*. Namun, Famela Management tidak mengadakan rekrutmen secara terbuka seperti kebanyakan perusahaan atau organisasi lainnya, walaupun banyak permintaan dari *followers* untuk *open talent*. *Talent-talent* di Famela Management baik untuk model *photoshoot* atau *endorsement* dipilih sendiri oleh *owner*. Adapun proses

pengadaan *talent* pada Famela Management antara lain sebagai berikut.²

- a. *Owner* mencari kandidat *talent* melalui instagram
- b. Apabila menemukan profil yang sesuai dengan kualifikasi yang telah ditetapkan, *owner* akan menghubungi calon *talent* untuk menawarkan kerja sama dengan orang tersebut
- c. *Owner* akan melakukan penawaran termasuk penjelasan tentang harga
- d. Apabila calon *talent* sepakat, maka *owner* Famela akan menjelaskan beberapa ketentuan serta hak kewajiban *talent* selama bekerja sama dengan Famela Management
- e. Apabila kedua belah pihak telah setuju dengan segala ketentuan tersebut, maka terbentuklah kerja sama antara Famela Management dengan *talent*, dan *talent* tersebut telah resmi menjadi *talent* dari Famela Management

Perjanjian kerja sama antara Famela Management dan *talent* ini terbentuk tanpa adanya kontrak tertulis hitam di atas putih, namun hanya melalui pesan pribadi di media sosial antara *owner* dengan *talent*. Selama bekerja sama, Famela Management akan menangani dan mengarahkan seluruh aktivitas *photoshoot*

² Fais Deshinta Sari, (*Owner* Famela Management), *Wawancara Pribadi*, Blitar 24 September 2010

dan *endorsement talent*. Famela Management akan membuat jadwal khusus untuk *photoshoot* dan *endorsement* bagi masing-masing *talent*. Jika jadwal sudah terbentuk, pihak *management* akan menginformasikan kepada *online shop* melalui media sosial instagram.

B. Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia pada Famela Management

Perencanaan Sumber Daya Insani merupakan proses yang dilakukan organisasi untuk menjamin bahwa mereka memiliki jumlah dan jenis orang yang tepat, yang mampu menyelesaikan sejumlah tugas yang dibebankan secara efektif dan efisien.³ Terdapat dua teknik perencanaan yang biasa digunakan dalam sebuah organisasi, yaitu:⁴

1. Teknik non ilmiah

Teknik non ilmiah merupakan teknik perencanaan sumber daya manusia yang hanya didasarkan atas pengalaman, imajinasi, dan perkiraan-perkiraan perencanaan saja. Perencanaan SDM semacam ini memiliki resiko yang cukup besar yang mengakibatkan timbulnya ketidaksesuaian

³ Hasyim, "Manajemen Sumber...", 142

⁴ Subekhi, *Pengantar Sumber*, 66

management dan pemborosan yang akhirnya akan mengakibatkan kerugian organisasi atau perusahaan.

2. Teknik ilmiah

Dilakukan berdasarkan hasil analisis, data, informasi, peramalan-peramalan, dan perencanaan yang baik. Pada teknik ini, data dan informasi yang digunakan harus akurat, serta dianalisis dengan baik dan benar. Perencanaan model ini memiliki resiko yang amat kecil.

Berdasarkan hasil penelitian pada Famela Management, diketahui bahwa Famela Management melakukan perencanaan berdasarkan pengalaman sebelumnya, dan perkiraan yang akan terjadi di masa mendatang. Perencanaan dilakukan tanpa analisis mendalam, dimana teknik perencanaan ini termasuk dalam teknik non ilmiah. Sehingga hal ini masih menimbulkan permasalahan dalam beberapa hal, seperti proses rekrutmen dan seleksi yang menghasilkan *talent* kurang kompeten, atau tidak sesuai dengan yang diharapkan *management*.⁵

Salah satu bentuk proses perencanaan SDI yang sangat penting ialah perencanaan dalam hal pemilihan SDI yang akan tergabung dalam organisasi. Pada proses pemilihan SDI, perlu adanya kualifikasi yang ditetapkan sebelumnya. Syarat utama

⁵ Ibid.,

kualifikasi yang harus dicantumkan dalam memilih SDI bukan semata-mata hanya jumlah besar personil yang dibutuhkan. Namun juga harus mengacu pada SDI yang berkarakter syariah. Upaya memenuhi kebutuhan SDI yang berkarakter syariah, dapat dilakukan dengan cara merekrut SDI yang memiliki *attitude* dan *talenta* yang mumpuni pada bidang yang akan dikerjakannya. *Skill* dan *knowledge* dapat dikembangkan melalui bimbingan dan pengarahan dari perusahaan.⁶

Famela Management juga mengutamakan *attitude* calon *talent* dalam penentuan kualifikasi perekrutan *talent*. Menurutnya, dalam sebuah kerja sama penting adanya kenyamanan dari masing-masing pihak. Famela Management merasa nyaman bekerja sama dengan orang-orang yang memiliki *attitude* yang baik. Selain itu, dengan menjadikan *attitude* sebagai kualifikasi utama, diharapkan dapat meminimalisir kerugian *management*, karena seseorang dengan *attitude* yang baik akan bekerja dengan baik pula.⁷

Selain itu yang paling penting itu adalah etittude nya, kalau misalnya dia cantik tapi atitudenya jelek itu biasanya aku nggak lanjut. Karena ya kita kan namanya kerja sama kan harus sama-sama menguntungkan, sama-

⁶ Fahmi dkk, *HRD Syariah:...*, 125

⁷ Fais Deshinta Sari, (*Owner Famela Management*), *Wawancara Pribadi*, Blitar 24 September 2010.

sama enak gitu kan. Tapi kalau dari sananya udah nggak bisa diajak kerja sama ya gimana lagi, mending nggak usah gitu.

Meskipun demikian, pemilihan *talent* pada Famela Management ternyata belum dapat berjalan maksimal, karena proses pengadaan sumber daya manusia pada *management* ini dilakukan secara personal oleh *owner management*. Famela Management tidak memiliki tim khusus yang bertugas menyeleksi calon *talent*, karena memang *management* ini dijalankan secara *online*, dan segala bentuk koordinasi dilakukan melalui *online*. Selain itu, proses seleksi tidak dilakukan melalui beberapa tahapan, melainkan hanya dilakukan melalui pengamatan *owner* pada akun-akun instagram calon *talent* yang dinilai potensial. Proses pengadaan *talent* seperti ini memberikan hasil yang kurang maksimal bagi *management*. Hal ini dapat dilihat dari adanya keluhan-keluhan *online shop* terkait kinerja *talent*, akibat dari hasil yang diberikan *talent* tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh *online shop*.

Misalkan ada yang udah foto ni, terus sebelumnya kita sounding, ini konsepnya outdoor di cafe gitu. Nah si *talent* ini fotonya memang di cafe, tapi dia cari background yang nggak rame, jadi si cafenya nggak kelihatan, jadi background nya kelihatan

outdoor gitu, bukan kayak yang di cafe bar gitu. Nah si olshopnya komplain kan.⁸

Tidak hanya itu, keluhan mengenai kinerja *talent* ternyata juga dirasakan oleh pihak *management* sendiri. Dari *talent-talent* yang telah bekerja sama, ternyata ada beberapa yang tidak sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh *management*. Seperti misalnya *talent* yang direkrut tidak bekerja dengan profesional atau *talent* yang telah direkrut ternyata memiliki *attitude* yang tidak baik.

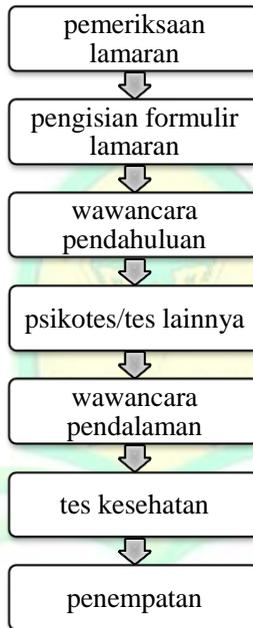
Itu udah masuk banyak *online shop* mau *endorse* ke dia, udah transfer semua juga. Nah ternyata si selebgram ini pemilih banget, dia ngga mau ambil slot *online shop* ini karena nggak suka barangnya, dan itu banyak banget. Jadi dia nggak sesuai dengan syarat dan ketentuan famela dari awal gitu lo, jadi alhasil aku refund uang *online shop* dan itu banyak banget.⁹

Padahal idealnya dalam proses pengadaan sumber daya manusia, setelah melakukan rekrutmen, perusahaan atau organisasi perlu melakukan seleksi yang ketat melalui beberapa proses. Seperti misalnya dilakukan proses wawancara untuk mengetahui kemampuan dan kepribadian *talent* lebih dalam. Seleksi calon karyawan pada prinsipnya adalah membandingkan

⁸ Fais Deshinta Sari, (*Owner Famela Management*), *Wawancara Pribadi*, Blitar 24 September 2010.

⁹ *Ibid.*,

spesifikasi karyawan yang diinginkan dengan calon karyawan. Proses seleksi dapat dilakukan dengan beberapa langkah. Adapun gambaran lebih jelasnya ialah sebagai berikut.¹⁰



Gambar 2.1
Alur Proses Seleksi Karyawan

¹⁰ Fahmi, HRD Syariah..., 165

Proses seleksi yang dilakukan oleh Famela Management dalam pemilihan *talent* tidak melalui proses yang bertahap seperti yang dijelaskan di atas. Melainkan hanya dilakukan secara personal oleh *owner management*. Proses seleksi dilakukan dengan melalui pengamatan pada profil instagram calon *talent*, apabila *talent* tersebut memenuhi kualifikasi yang diinginkan maka pihak Famela akan langsung menawarkan kerja sama. Dalam hal ini, tidak ada proses seleksi seperti wawancara mendalam untuk mengetahui seberapa kompeten *talent* yang direkrut tersebut. Meskipun pemilihan *talent* dilakukan dengan sangat selektif, namun kenyataan bahwa *talent-talent* yang direkrut ternyata ada yang tidak sesuai dengan yang diharapkan masih terjadi.

Islam menjelaskan bahwa memberikan ujian kepada calon karyawan merupakan persoalan pokok saat proses seleksi. Hal tersebut dicerminkan oleh Rasulullah SAW ketika hendak mengangkat Muadz bin Jabal sebagai pejabat kehakiman. Rasulullah SAW bertanya kepada Muadz: “Dengan apa engkau akan memutuskan perkara hukum?” Muadz menjawab: “dengan sunnah Rasulullah (ḥadith)” Rasulullah SAW bertanya lagi: “jika engkau tidak menemukannya juga?” Muadz menjawab: “aku akan berijtihad dengan pendapatku.” Rasulullah SAW

bersabda: “Alhamdulillah, Allah SWT telah menolong Rasulullah menjalankan agama sesuai dengan apa yang diridhoi Allah dan Rasul-Nya”. Dari persoalan tersebut dapat diambil pelajaran bahwa ujian untuk calon karyawan merupakan persoalan pokok dalam proses seleksi.¹¹

Pentingnya proses seleksi guna menyisihkan individu yang tidak memenuhi kualifikasi. Dalam proses ini memang memerlukan perhatian besar khususnya untuk membendung diskualifikasi karena alasan yang tidak tepat atau tidak memenuhi kompetensi, sehingga di dalam proses ini dibutuhkan kecermatan dari pihak penyaring. Hal ini bertujuan supaya tidak ada kesalahan dalam penyaringan para pelamar.

C. Sinkronisasi Perencanaan SDM di Famela Management dalam Manajemen Sumber Daya Insani

Perencanaan sumber daya manusia merupakan salah satu aktivitas penting dalam manajemen sumber daya manusia. Aktivitas ini penting karena berperan dalam proses perencanaan strategis SDM di dalam organisasi. Organisasi perlu melakukan perencanaan sumber daya manusia guna mengetahui jumlah pekerja serta untuk mencapai tujuan organisasi yang disesuaikan

¹¹ Abu Sinn, *Manajemen Syariah*, 110

dengan jumlah penawaran kerja. Perencanaan sumber daya manusia didefinisikan sebagai proses perkiraan atau peramalan akan kebutuhan SDM di dalam sebuah organisasi dengan melihat ketersediaan SDM.¹²

Perencanaan yang dilakukan oleh Famela Management ialah dengan melakukan perkiraan kebutuhan *talent* untuk melaksanakan tujuan manajemen yaitu menjadi penengah untuk mempromosikan produk *online shop*. Perencanaan dilakukan melalui pengadaan dan seleksi *talent* sesuai dengan kebutuhan manajemen. Namun proses pengadaan *talent* pada Famela Management ternyata belum dapat berjalan maksimal, karena hanya dilakukan secara personal oleh *owner management*. Famela Management tidak memiliki tim khusus yang bertugas menyeleksi calon *talent*. Berdasarkan hasil wawancara, hal ini disebabkan karena manajemen ini dijalankan secara *online*, dan segala bentuk koordinasi dilakukan melalui *online*. Sehingga tahapan dalam proses pengadaan *talent* belum dapat dilakukan secara maksimal. Proses seleksi tidak dilakukan melalui beberapa tahapan melainkan hanya dilakukan melalui pengamatan *owner* pada akun-akun instagram calon *talent* yang

¹² Desillia Purnama Dewi dan Harjoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Pamulang: UNPAM PRESS, 2019), 10

dinilai potensial. Proses pengadaan *talent* seperti ini memberikan hasil yang kurang maksimal bagi *management*, karena masih terdapat keluhan-keluhan *online shop* akibat dari *talent* yang kurang kompeten.

Dalam MSDI, proses seleksi dapat dilakukan melalui beberapa tahapan. Biasanya diawali dengan pemeriksaan lamaran, kemudian dilanjutkan dengan pengisian formulir lamaran dan wawancara pendahuluan. Pada tahap ini, dilakukan klarifikasi atas CV dan formulir yang telah diisi, untuk memastikan bahwa yang ditulis calon karyawan dapat dipertanggungjawabkan. Selanjutnya dilakukan beberapa tes seperti tes psikotes, asesmen, dan sebagainya. Beberapa tes ini digunakan untuk menilai kompetensi calon karyawan, termasuk di dalamnya tes *ability* atau kemampuan calon karyawan pada bidang yang akan dilamarnya. Tahap selanjutnya yaitu dilakukan wawancara pendalaman oleh pengguna calon karyawan, dan tahap terakhir ialah tes kesehatan.¹³

Famela Management dapat mengadopsi beberapa tahapan seleksi seperti yang telah dijelaskan di atas. Seperti misalnya melakukan wawancara secara mendalam terhadap calon *talent* yang akan bekerja sama dengan manajemen. Dalam tahap ini,

¹³ Fahmi, HRD Syariah..., 165

pihak management dapat meneliti serta menguji kebenaran terhadap apa yang tercantum dalam profil instagram *talent*. Sehingga pihak manajemen dapat memastikan bahwa yang tercantum dalam portofolio atau profil instagram calon *talent* dapat dipertanggungjawabkan.

Selain itu, para pakar ekonomi juga menjelaskan kriteria-kriteria atau atribut-atribut yang harus dimiliki oleh celebrity endorser agar dapat menarik simpati dan perhatian konsumen, diantaranya celebrity harus mempunyai lima atribut untuk menjadi endoser. Beberapa kriteria ini juga dapat dijadikan tambahan acuan dalam proses perekrutan *talent* di Fabela Management. Sehingga manajemen dapat menghasilkan *talent* yang lebih professional. Beberapa atribut ini biasa dikenal dengan istilah VISCAP yang terdiri dari Visibility, Credibility, Attractiveness dan Power.¹⁴

1. *Visibility*

Visibility memiliki dimensi seberapa jauh popularitas seorang selebriti. Apabila dihubungkan dalam popularitas, maka dapat ditentukan dengan seberapa banyak penggemar yang dimiliki oleh seorang Celebrity Endorser (*Popularity*) dan bagaimana tingkat keseringan tampilnya di depan

¹⁴ Ariyanti, dkk. "Pengaruh Celebrity..., 2859

khalayak (*Appearances*). Hal ini dapat dijadikan pertimbangan oleh Famela Management dalam memilih *talent*. Jadi manajemen tidak hanya fokus pada profesionalitas *talent*, namun juga memerhatikan seberapa populer *talent* tersebut.

2. *Credibility*

Kredibilitas merupakan masalah persepsi, sehingga kredibilitas bisa berubah tergantung pada pelaku persepsi (komunikator), pemakaian selebriti atau tokoh terkenal membuat iklan lebih mendapat perhatian dari konsumen, tetapi jika kredibilitas selebriti atau tokoh itu dinilai tidak atau layak, maka tujuan pesan tidak tercapai. Kredibilitas ini memiliki dua karakteristik, yaitu:

1) *Expertise* (Keahlian)

Keahlian adalah kesan yang dibentuk oleh konsumen tentang kemampuan dan pengetahuan selebriti atau model dalam hubungannya dengan produk. Jika konsumen menganggap bahwa selebriti atau model memiliki kecerdasan, pengetahuan dan pemahaman yang baik maka konsumen cenderung untuk menerimanya. Selain itu faktor kharisma juga berperan dalam menilai seseorang ahli atau bukan.

2) *Trustworthiness* (Kepercayaan)

Kepercayaan adalah kesan konsumen tentang presenter atau model yang berkaitan dengan wataknya.¹⁵

3. *Attractiveness*

Pada umumnya individu cenderung menyukai orang-orang yang mereka senangi, cantik atau tampan dan yang banyak memiliki kesamaan. Pendukung secara fisik yang menarik akan menghasilkan evaluasi iklan dan produk yang lebih menyenangkan daripada iklan yang menggunakan komunikator yang kurang menarik. Tetapi, bukti empiris menunjukkan bahwa pendukung yang menarik lebih efektif jika citra pendukung sesuai dengan sifat produk yang didukung.

4. Power

Power adalah kemampuan untuk menimbulkan pengaruh dan mengikuti apa yang ditampilkan oleh komunikator. Sedangkan menurut Royan, Power adalah kemampuan selebriti dalam menarik konsumen untuk membeli. Sedangkan menurut Shimp, seorang celebrity endorser harus memiliki atribut: Kredibilitas Selebriti (*Celebrity Credibility*), Daya Tarik

¹⁵ Ibid.,

Selebriti (Celebrity attractiveness), Kecocokan Selebriti (Celebrity Suitability).



BAB V

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI FAMELA MANAGEMENT PERSPEKTIF MSDI

A. Pengembangan Sumber Daya Manusia di Famela Management

Pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya yang dilakukan perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan kemampuan tenaga kerja dalam mencapai tujuannya. Terdapat beberapa metode yang dapat dilakukan perusahaan atau organisasi dalam mengembangkan kemampuan tenaga kerja. Tujuan diadakan pengembangan SDI ialah untuk meningkatkan kinerja karyawan, meminimalisir kerusakan dan terjadinya kecelakaan, memperbaiki moral tenaga kerja, dan yang paling utama ialah dengan pengembangan SDI dapat meningkatkan kepercayaan konsumen pada produk atau jasa yang diberikan, karena konsumen akan mendapatkan produk atau jasa dengan kualitas yang lebih bermutu.

Famela Management yang merupakan sebuah agensi *talent* berorientasi *profit oriented*, juga memerlukan langkah pengembangan *talent* untuk mencapai tujuan *management*.

Sebagai *management* yang menjalankan organisasinya secara *online*, tentu tidak mudah menjalankan pelatihan dan pengembangan potensi secara terstruktur. Mengingat seluruh tim dari Famela Management juga tersebar di berbagai wilayah, sehingga koordinasi masing-masing tim tidak dapat dilakukan dengan tatap muka setiap hari. Koordinasi dengan seluruh tim dan juga *talent* hanya dapat dilakukan melalui sistem *online*.

Untuk mensiasati adanya kekurangan potensi *talent* yang direkrut, Famela Management perlu melakukan pengembangan potensi *talent*. Sehingga *talent* yang sebelumnya kurang memiliki kemampuan yang diharapkan, dapat lebih berkembang dan produktif sesuai dengan yang diinginkan *management*. Pengembangan potensi *talent* di Famela Management dilakukan melalui bimbingan atau arahan kepada *talent* secara personal. Dalam hal ini, *owner* akan melakukan evaluasi kepada hasil kerja *talent*, apabila terdapat hasil yang kurang sesuai dengan ketentuan, *owner* akan memberikan bimbingan atau arahan sesuai dengan yang diinginkan. Selain itu, arahan kepada *talent* juga dilakukan apabila terdapat *online shop* yang mengeluhkan hasil kerja *talent*, baik itu hasil foto atau hasil *endorsement*. Seperti yang telah diungkapkan Fais: “jadi misalkan mereka kurang puas dengan hasilnya mereka kasih kritik dan saran, nah

itu langsung aku sampaikan ke *talentnya*. Si olshop ni minta kayak gini, nanti next jangan gini ya atau lebih baik gini ya”.¹

Pengembangan potensi yang dilakukan Famela Management bertujuan agar tidak terjadi keterulangan kesalahan pada *talent*. Sehingga hal ini diharapkan dapat meminimalisir kerugian yang dialami oleh berbagai pihak. Selama beroperasi kurang lebih 5 tahun, Famela Management belum pernah memberikan pendidikan atau pelatihan khusus tentang cara *photoshoot* atau *endorsement* yang baik dan benar. Hal ini dikarenakan terbatasnya waktu dan tempat. Karena seluruh pihak yang tergabung dalam Famela Management tersebar di beberapa wilayah. Bentuk pengembangan *talent* yang kurang terstruktur ini ternyata masih mengakibatkan adanya keluhan dari *online shop*, dikarenakan mereka merasa hasil yang diberikan *management* tidak sesuai dengan yang diinginkan.

Sebagai pelaku usaha, komunikasi pemasaran menjadi salah satu bagian yang penting untuk meningkatkan penjualan produk *online shop*. Beberapa *online shop* memilih untuk melakukan *endorsement* melalui *management endorse* yang bertujuan untuk mendongkrak angka penjualan mereka. Namun tidak jarang

¹ Fais Deshinta Sari, (*Owner Famela Management*), *Wawancara Pribadi*, Blitar 24 September 2010

harapan meningkatnya penjualan karena menggunakan jasa *management endorse* tidak berbanding lurus dengan hasil yang diperoleh setelah menggunakan jasa ini.

Kayak gitu untung-untungan sih, kalau teorinya orang jualan memang *endorse* nggak cukup sekali dua kali, harus berkali-kali. Dan dari semua *endorse* itu ngga semua nyangkut. Kalau *endorse* ke yang murah-murah jelas lambat perkembangannya. Ya dapetnya mentok yang sesuai ekspektasi cuma foto.²

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu *online shop* yang pernah menggunakan jasa *management endorse*, dapat ditarik kesimpulan bahwa *online shop* tidak dapat berharap lebih apabila melakukan *endorse* dengan tarif yang murah. Meskipun demikian mereka masih bisa mendapatkan keuntungan dengan memperoleh hasil foto produk dari *talent* dengan kualitas bagus. Foto yang berkualitas dari *talent* ini diharapkan dapat meningkatkan daya tarik *online shop* yang juga menjadi salah satu faktor meningkatnya penjualan. Namun hal tersebut tentu tidak berlaku apabila ternyata foto yang dihasilkan *talent* masih tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh *online shop*.

Sebagai salah satu penyedia jasa di bidang *management endorse*, tidak jarang Famela Management mendapatkan

² Nur Fitriani, (Pemilik *Online shop* Sukayna.id), *Wawancara Pribadi*, Malang, 22 September 2010

keluhan atau komplain dari *online shop* terkait dengan hasil kerja *talent*. Menanggapi keluhan-keluhan tersebut, Famela Management kemudian melakukan perbaikan kualitas layanan dengan meningkatkan kinerja *talent*. Salah satunya ialah dengan mengevaluasi hasil kinerja *talent* dan memberikan pengarahan serta bimbingan kepada *talent* agar bekerja sesuai dengan ketentuan yang telah diperjanjikan sebelumnya.

B. Analisis Pengembangan SDM di Famela Management

Dalam Islam, pada prinsipnya pengembangan manusia/insani telah dibekali oleh Allah SWT. Karena di dalam diri manusia/insani itu memiliki daya tubuh, daya kalbu, daya akal, dan daya hidup yang dapat dibangun melalui pengembangan guna meningkatkan kompetensi diri manusia/insani itu sendiri.³ Para karyawan baru biasanya telah memiliki keterampilan serta kecakapan dasar yang dibutuhkan oleh perusahaan atau organisasi. Mereka adalah produk dari suatu sistem pendidikan dan mempunyai pengalaman yang diperoleh dari organisasi lain. Tidak jarang pula karyawan baru yang diterima tidak mempunyai kemampuan secara penuh untuk melaksanakan tugas-tugas mereka. Bahkan karyawan yang baru

³ Wahyuni, "Telaah Kritis...", 147

juga perlu menyesuaikan dengan organisasi dan orang-orangnya.

Begitu pun yang selama ini diterapkan oleh Famela Management dalam merekrut *talent*. *Owner management* merekrut *talent* yang sebelumnya sudah memiliki pengalaman di bidang *modelling* dan *photoshoot*, dengan melihat portofolio calon *talent* di akun instagram mereka. Sebelumnya Famela Management telah menentukan beberapa kualifikasi yang dijadikan dasar dalam menyeleksi *talent*. Meskipun demikian, tidak jarang Famela Management juga merekrut *talent* yang ternyata tidak mempunyai kemampuan yang diharapkan secara penuh. Sehingga hal ini dapat menimbulkan komplain dari *online shop* yang menggunakan jasa *management*. Oleh sebab itu, perlu dilakukan pengembangan potensi sehingga *talent* yang sebelumnya kurang atau bahkan tidak memiliki kemampuan *modelling* atau *photoshoot* yang mumpuni, dapat menyesuaikan diri dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Pada proses pengembangan SDI, perlu adanya program pelatihan atau pendidikan guna meningkatkan kemampuan SDI dalam menyelesaikan tugasnya di organisasi. Islam mendorong untuk melakukan pelatihan (*training*) terhadap para karyawan dengan tujuan untuk mengembangkan kompetensi dan

kemampuan teknis karyawan dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaannya. Pelatihan (*training*) dalam segala bidang pekerjaan merupakan bentuk ilmu untuk meningkatkan kinerja, dimana Islam juga mendorong umatnya untuk bersungguh-sungguh dan memuliakan pekerjaan.⁴

Untuk mengembangkan sumber daya insani, manajemen organisasi harus melakukan berbagai perubahan fundamental terhadap kebijakan-kebijakan dan praktik-praktik konvensional. Siagian mengemukakan Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Sebaliknya, sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan *inefisiensi* dalam berbagai bentuk. Karena itu, memberikan perhatian kepada unsur manusia merupakan salah satu tuntunan dalam keseluruhan upaya peningkatan produktivitas kerja.⁵ Untuk meningkatkan produktivitas kerja serta meminimalisir terjadinya pemborosan dan *inefisiensi*, Famela Management juga berusaha melakukan pengembangan potensi *talent* yang telah mereka rekrut. Namun proses

⁴ Abu Sinn, *Manajemen Syariah*, 116

⁵ Edy sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2009), 106

pengembangan potensi ini ternyata belum memberikan hasil yang signifikan.

Terdapat dua jenis pengembangan SDM, yaitu pengembangan SDM secara formal dan secara informal. Pengembangan secara formal yaitu SDM yang ditugaskan oleh lembaga atau organisasi untuk mengikuti pendidikan atau pelatihan, baik yang dilaksanakan oleh lembaga maupun di luar lembaga. Pengembangan SDM secara formal dilakukan karena memenuhi tuntutan tugas saat ini atau masa yang akan datang. Sedangkan pengembangan SDM secara informal yaitu pengembangan kualitas SDM secara individual berdasarkan kesadaran dan keinginan sendiri untuk meningkatkan kualitas diri sehubungan dengan tugasnya.⁶

Berdasarkan hasil penelitian penulis, pengembangan SDM yang dilakukan oleh Famela Managemet belum memasuki ranah pengembangan SDM secara formal. *Management* ini berusaha untuk melakukan pengembangan SDM secara informal melalui arahan dan bimbingan secara personal kepada *talent*. Kemudian Famela Management berharap dengan arahan-arahan ini, dapat memunculkan kesadaran dan keinginan *talent* untuk

⁶ Hasibuan, *Manajemen Sumber*, 72-73

meningkatkan kualitas diri baik dalam *project photoshoot* ataupun *endorsement*.

Pengembangan sumber daya manusia akan berpengaruh terhadap motivasi kerja apabila pengembangan sumber daya manusia dilaksanakan secara sistematis, artinya adanya upaya untuk memaksimalkan potensi karyawan di dalam organisasi, mencurahkan waktu, biaya, dan pemikiran untuk meningkatkan kompetensi penting yang dimiliki oleh para karyawan. Hal tersebut dapat memotivasi karyawan, meningkatkan keahliannya serta memperlihatkan bahwa karyawan tersebut berharga bagi organisasi.⁷

Pengembangan *talent* yang dilakukan oleh Famela Management belum dilaksanakan secara sistematis. Pengembangan hanya dilakukan secara kondisional berdasarkan hasil kerja *talent*. Program pelatihan ataupun pendidikan belum pernah dilakukan selama *management* in beroperasi. Pengembangan hanya dilakukan dalam bentuk saran kepada *talent*. Apabila *management* mendapatkan komplain atau kritik dari *online shop*, management akan memberikan saran kepada

⁷ Agung Widhi Kurniawan, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Karyawan Bank Sulselbar", *Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, Volume 16, Nomor 4, (Desember, 2012), 402

talent untuk melakukan perbaikan, dengan harapan *talent* akan belajar dari kesalahan dan dapat memberikan hasil yang lebih baik untuk proyek selanjutnya.

Padahal proses pengembangan potensi *talent* juga dapat meningkatkan motivasi kerja *talent* apabila dilakukan lebih sistematis dan terstruktur, misalnya melakukan pelatihan atau pengarahan baik secara *online* maupun *offline* oleh pihak *management*. Selain itu, untuk memajukan kualitas Sumber Daya Manusia yang syariah ada tiga dimensi yang harus diperhatikan yaitu dimensi kepribadian, dimensi produktivitas, dan dimensi kreativitas. Manajemen memiliki peran yang cukup penting agar tiga dimensi tersebut dapat terpenuhi. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan secara terarah dan terstruktur untuk mendapatkan kualitas SDM yang lebih maksimal.

Dalam Islam, pelatihan dan pengembangan SDM organisasi atau perusahaan menjadi salah satu pilar utama mencapai keberhasilan dan kesuksesan. SDM adalah aset utama organisasi/perusahaan sehingga harus benar-benar disiapkan, dilatih, dan dikembangkan menjadi SDM yang berkualitas prima dan berakhlakul karimah. Hal ini menjadi modal utama untuk mencapai kinerja terbaik organisasi.⁸

⁸ Usman, *Manajemen Strategis*, 133.

C. Peran Manajemen dalam Mengembangkan Potensi Talent

Pelatihan dilakukan untuk menutup *gap* antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan serta untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan⁹. Pelatihan juga bertujuan untuk menyiapkan kompetensi karyawan guna mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Perusahaan atau organisasi berperan penting dalam mengembangkan potensi karyawan. Hal ini disebabkan karena proses seleksi yang sebelumnya dilakukan tidak selalu menjamin bahwa karyawan tersebut cukup terlatih dan bisa memenuhi persyaratan pekerjaannya secara tepat. Kenyataannya banyak diantara mereka harus mempelajari pengetahuan, keterampilan, dan sikap-sikap yang diperlukan setelah mereka diterima dalam pekerjaan. Di samping itu, perusahaan atau organisasi juga menadari bahwa program pelatihan yang efektif dapat meningkatkan produktivitas serta kinerja karyawan.¹⁰

⁹ Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 1992), 103

¹⁰ Dewi, *Manajemen Sumber...*, 45

Berdasarkan uraian di atas, Famela Management dapat membuat program pengembangan dan pelatihan terhadap *talent* secara efektif, untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja *talent*. Selama ini, pengembangan potensi *talent* di Famela Management dilakukan melalui bimbingan atau arahan kepada *talent* secara personal. Dalam hal ini, *owner* akan melakukan evaluasi kepada hasil kerja *talent*, apabila terdapat hasil yang kurang sesuai dengan ketentuan, *owner* akan memberikan bimbingan atau arahan sesuai dengan yang diinginkan. Selain itu, arahan kepada *talent* juga dilakukan apabila terdapat *online shop* yang mengeluhkan hasil kerja *talent*, baik itu hasil foto atau hasil *endorsement*.

Melihat masih adanya kekurangan kemampuan pada *talent*, Famela Management dapat melakukan beberapa langkah pengembangan yang digunakan untuk meningkatkan kualitas *talent*. Proses pengembangan tidak hanya dilakukan secara personal, melainkan dilakukan secara terstruktur dan melalui beberapa metode. Dengan hal ini, diharapkan *talent* dapat memberikan kinerja yang memuaskan. Terdapat beberapa metode yang bisa dilakukan dalam pengembangan sumber daya insani, diantaranya ialah:¹¹

¹¹ Rohman, *Manajemen...*, 76-78

a. *Training* (latihan)

Latihan atau *training* merupakan suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi. Latihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan ketrampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam suatu usaha mencapai tujuannya. Berbagai sistem metode latihan operasional untuk karyawan dapat dikelompokkan menjadi 4 yaitu:

1) *On the Job Training*

Sistem ini terutama memberikan tugas kepada atasan langsung untuk melatih mereka. Oleh sebab itu, para manajer menganggap pelatihan ini merupakan sistem yang paling ekonomis, karena tidak menyediakan fasilitas khusus untuk latihan. Tetapi keberhasilan sistem ini sangat bergantung kepada kemampuan atasan tersebut. Cara ini mempunyai efek fisik dan psikis yang kuat terhadap karyawan yang dilatih karena dijalankan pada tempat kerja yang senyatanya.

2) *Vestibule School*

Vestibule School merupakan metode pelatihan yang mendatangkan pelatih khusus (*staff specialist*) untuk

melatih para karyawan. Alasan utama ialah untuk menghindari tambahan kewajiban pimpinan untuk memberikan pelatihan kepada para karyawan, dan memusatkan latihan hanya kepada para ahli dalam bidang latihan. Meskipun demikian, cara semacam ini dapat menimbulkan konflik antara pimpinan dengan pelatih apabila ternyata hasil pelatihan tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

3) *Apprenticeship*

Cara ini biasa digunakan untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan yang lebih tinggi. Program ini biasa mengkombinasikan *on the job training* dan pengalaman dengan beberapa pengajaran di kelas dalam pengetahuan tertentu.

4) Kursus khusus

Metode pengembangan karyawan dengan memberikan pengembangan karyawan yang lebih mirip pendidikan daripada latihan. Kursus ini biasanya diadakan untuk memenuhi minat para karyawan dalam bidang pengetahuan tertentu di luar bidang pekerjaannya. Seperti misalnya kursus bahasa asing, komunikasi, kepemimpinan, dan lain sebagainya.

b. *Education* (pendidikan)

Education atau pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan ketrampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

c. *Development* (pengembangan)

Development atau pengembangan merupakan suatu metode pengembangan SDM dengan mempelajari sesuatu yang berorientasi pada perkembangan personal organisasi tapi tidak terikat pada spesialisasi pekerjaan yang akan datang. Biasanya praktik pengembangan ini ditujukan bagi karyawan manajerial yaitu mereka yang mempunyai wewenang terhadap orang lain.



BAB VI

EVALUASI KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA DI FAMELA MANAGEMENT PERSPEKTIF MSDI

A. Evaluasi Kinerja SDM Famela Management

Proses evaluasi dalam rangka pengawasan dilakukan untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang muncul dalam organisasi. Termasuk menanggapi kritik dan saran dari *customer*. Sebagai salah satu penyedia jasa yang menawarkan berbagai produk pelayanan kepada customer, Famela Management juga melakukan beberapa langkah monitoring dan evaluasi terhadap kinerja *management* baik dari segi operasional maupun dari SDM. Evaluasi dan monitoring yang dilakukan Famela Management dilatarbelakangi oleh adanya hambatan-hambatan yang dihadapi selama *management* ini beroperasi. Dengan adanya evaluasi dan monitoring ini, diharapkan *talent* yang tergabung dalam *management* dapat bekerja secara optimal, dan memberikan pelayanan yang maksimal sesuai dengan keinginan *online shop*. Sehingga dapat meminimalisir kerugian serta agar *online shop* mendapatkan hasil *endorsement*

dan *photoshoot* yang memuaskan, serta berdampak pada meningkatnya penjualan mereka.

Terdapat dua metode evaluasi yang dilakukan oleh Famela Managemnet, *Pertama*, menggunakan metode pengamatan langsung oleh *owner* Famela Management. Dalam hal ini *owner* akan mengamati langsung hasil kerja *talent* untuk *photoshoot* dan *endorsement*. Apabila terdapat hasil foto yang kurang sesuai, seperti misalnya pengambilan angle foto yang kurang pas, atau editing foto yang berlebihan, *owner* akan mengingatkan dan memberikan rekomendasi kepada *talent*. *Kedua*, menampung kritik dan saran dari *online shop* yang menggunakan jasa *talent* apabila terdapat hasil foto atau *endorse* yang tidak sesuai. Dalam hal ini, *owner* akan menerima kritik dan saran dari *online shop* kemudian menyampaikannya kepada *talent*, sesuai dengan arahan yang diberikan. *Owner* akan membimbing proses *photoshoot talent* dan memberi arahan pengambilan gambar yang sesuai dengan kehendak *online shop*.

Dalam sebuah perusahaan atau organisasi mustahil tidak terjadi hambatan dalam manajerial. Menanggapi hambatan serta keluhan-keluhan yang disampaikan *online shop*, pihak Famela Management juga menyediakan langkah-langkah penyelesaian dengan berbagai pihak, adapun langkah penyelesaian yang

selama ini berlangsung di Famela Management ialah sebagai berikut.¹

1. Menyelesaikan masalah dengan mediasi

Sebagai pihak yang berada di tengah-tengah antara *talent* dengan *online shop*, Famela Management berusaha membuka diskusi baik itu dengan *online shop* ataupun *talent* apabila terjadi permasalahan. *Management* ini juga terbuka dengan kritik dan saran yang disampaikan oleh *klien*. Apabila terdapat *komplain* dari *online shop*, Famela Management akan mencari jalan keluar untuk penyelesaian masalah tersebut. Misalnya terdapat *online shop* yang tidak puas dengan hasil yang dikerjakan *talent*, Famela Management akan menawarkan untuk *photoshoot* ulang atau memberikan bonus promosi produk *online shop*.

“Terus biasanya juga kita kasih bonus, misalnya si *online shop* kurang puas tapi ternyata setelah di retake itu mereka suka, tapi karena di awal mereka sudah tidak puas, kita kasih bonus, gimana kalau nanti kita kasih free promot atau free *endorse*, atau kita kasih desain gratis gitu”²

2. Memberikan ganti rugi

¹ Fais Deshinta Sari, (*Owner* Famela Management), *Wawancara Pribadi*, Blitar 24 September 2010

² *Ibid.*,

Hal ini dilakukan apabila mediasi yang dilakukan tidak membuahkan hasil. Misalnya *online shop* tidak menerima tawaran dari *management* untuk *photoshoot* ulang atau pemberian bonus. *Management* bersedia memberikan ganti rugi kepada *online shop* apabila kesalahan yang ditimbulkan memang disebabkan oleh *talent*. Famela Management akan mengembalikan barang yang telah dikirimkan oleh *online shop* dan menanggung seluruh biaya pengiriman, serta mengembalikan segala biaya yang telah dibayarkan oleh *online shop* sebelumnya. Tidak hanya itu, *management* juga tetap membayar *fee talent* jika *talent* sudah bekerja dengan maksimal, walaupun hasil yang diberikan ternyata tidak sesuai dengan keinginan *online shop*.

3. Memberikan edukasi dan bimbingan kepada *talent*

Adanya *komplain* dari *online shop* membuat *management* bisa melakukan evaluasi terhadap kinerjanya selama ini. Famela Management berusaha memberikan alternatif solusi dan penyelesaian masalah, salah satunya ialah memberikan arahan kepada *talent* mengenai *photoshoot* dan *endorsement* yang diinginkan *customers*.

Beberapa langkah penyelesaian ini dilakukan sebagai bentuk monitoring dan evaluasi *management*, agar tidak terjadi

kesalahan yang sama dan menimbulkan kerugian dari berbagai pihak.

B. Analisis Evaluasi Kinerja SDM di Famela Management

Tujuan diadakannya pengawasan dalam sebuah organisasi yaitu untuk memastikan bahwa hasil kegiatan yang dilakukan sesuai dengan apa yang sudah direncanakan sebelumnya. Dalam pandangan Islam, pengawasan dilakukan untuk meluruskan yang tidak lurus, mengoreksi yang salah dan membenarkan yang baik/benar. Hukum pengawasan dibagi menjadi dua, yaitu pengawasan dari diri sendiri dan pengawasan dari luar diri sendiri. Pengawasan dari diri sendiri menjelaskan bahwa seseorang memiliki kemampuan untuk menguasai dirinya agar tidak menyimpang dari peraturan, dengan begitu ia akan selalu menjalankan hukum-hukum dan Syariat Allah dalam kesehariannya. Sedangkan pengawasan dari luar diri sendiri dilakukan atas mekanisme pengawasan dari pemimpin yang berkaitan dengan penyelesaian tugas dan perencanaan tugas, hukum pemerintahan dan lain-lain.³

Fungsi pengawasan juga diterapkan oleh Famela Management, untuk mengevaluasi kinerja *management* apakah

³ Hafidhuddin, *Manajemen Syariah*, 156

telah sesuai dengan yang direncanakan. Pada prosesnya, Famela Management juga melakukan pengawasan dari luar diri sendiri, dimana *owner* manajemen juga mengawasi kinerja *talent* dalam setiap *project*. *Owner* manajemen akan memantau *talent* sekaligus tim dalam menyelesaikan tugasnya baik untuk *project endorsement*, *photoshoot*, ataupun desain. Apabila terdapat kinerja yang kurang sesuai, Famela akan melakukan evaluasi sekaligus perbaikan program atau proyek yang lebih baik.

Terdapat berbagai pendekatan yang dapat dilakukan dalam pelaksanaan pengawasannya. Salah satunya ialah melakukan evaluasi kinerja. Evaluasi kinerja SDM dalam organisasi atau perusahaan merupakan salah satu aspek penting yang harus dilaksanakan, sebagai bagian dari evaluasi dan pengendalian strategi, yang secara rutin dilaksanakan dalam mengukur kinerja manajemen. Banyak perusahaan yang tidak memperhatikan bahkan mengabaikan hal penting ini. Tanpa pengukuran dan evaluasi kinerja, pihak manajemen tidak dapat mengetahui tercapai atau tidaknya progress dan target perusahaan. Kebanyakan perusahaan hanya mengukur dari perspektif keuangan saja yaitu laba rugi dan rasio keuangan lainnya.⁴

⁴ Usman, *Manajemen Strategis*, 134

Famela Management yang merupakan penyedia jasa di bidang *endorsement*, rutin melakukan evaluasi kinerja *talent* untuk mengetahui tercapai atau tidaknya target *management*. Evaluasi dilakukan setiap kali *management* selesai mengerjakan sebuah *project*. Dalam hal ini, Famela Management tidak hanya fokus mengukur dari perspektif keuangan saja, tapi juga mengukur dari perspektif konsumen. Famela Management tidak hanya fokus pada perhitungan laba dan rugi yang diperoleh, melainkan juga fokus terhadap kepuasan *online shop* yang telah menggunakan jasa *management*. Untuk menjamin kepuasan konsumen, Famela Management terbuka terhadap kritik dan saran dari *online shop*, sehingga apabila terdapat kinerja *talent* yang tidak sesuai dapat disampaikan kepada pihak *management*. Menanggapi kritikan dari *online shop*, Famela Management akan melakukan evaluasi dan jika terdapat masalah antara kedua belah pihak, *management* akan melakukan mediasi sebagai upaya mencari solusi yang tepat.

Terdapat beberapa model pengawasan yang dapat dilakukan oleh organisasi, diantaranya ialah pengamatan langsung atau observasi, laporan, kuesioner, dan wawancara. Sebuah organisasi dapat memilih model mana yang paling efektif untuk

diterapkan dalam proses pengawasan.⁵ Pelaksanaan pengawasan dilakukan dengan membandingkan standart yang telah dibentuk oleh Famela Management dengan hasil kerja dari *talent*. Adapun model pengawasan yang dilakukan oleh Famela Management ialah model pengamatan langsung atau observasi. Baik itu pengamatan terhadap proses *photoshoot* atau pengamatan terhadap hasil kerja *talent*.

Teknik ini dapat memberikan hasil yang positif dalam implementasi strategi dengan efektif dan efisien. Dikatakan demikian karena dengan pengamatan langsung berbagai manfaat dapat dipetik, seperti perolehan informasi *on the spot* bukan hanya tentang jalannya pelaksanaan berbagai kegiatan operasional, akan tetapi juga dengan demikian pihak *management* dapat segera meluruskan tindakan para pelaksana apabila diperlukan dan manajemen langsung dapat memberikan pengarahan tentang cara bekerja yang benar.

Dalam pengamatan langsung pada kinerja *talent*, *owner* Famela Management akan menghendle seluruh kegiatan *photoshoot talent* mulai dari fotografer, *make up*, *stylish*, serta proses pengambilan foto. Melalui pengamatan langsung ini, Famela Management akan mengetahui bagaimana cara kerja tim

⁵ Siagan, *Manajemen Stratejik...*, 259

untuk *photoshoot* dan *endorsement* secara langsung. Apabila terdapat cara kerja yang kurang tepat, *owner management* juga bisa langsung meluruskan serta memberikan arahan kepada tim. Pengamatan langsung juga dilakukan oleh *management* dengan mengamati hasil kerja *talent* yang berupa foto atau hasil *endorse*. Apabila terdapat hasil yang tidak atau kurang sesuai dengan ketentuan, pihak *management* akan memberi bimbingan agar *talent* memperbaiki hasil yang diberikan.

Berbagai langkah evaluasi dilakukan Famela Management, dengan harapan mampu meningkatkan kualitas layanan *management*. Famela Management berusaha melakukan perbaikan serta melakukan berbagai inovasi guna mempertahankan citra *management*, serta agar *management* lebih dikenal oleh masyarakat luas khususnya pelaku usaha di bidang *online shop*.

C. Urgensi Evaluasi Kinerja SDM dalam MSDI

Pengawasan kerja yang efektif akan menumbuhkan kembangkan rasa tanggung jawab yang besar dalam diri karyawan sehingga mampu mengendalikan perilaku dan hasil kerjanya. Pengawasan kerja yang baik dan kohesif akan mempengaruhi karyawan untuk bekerja lebih produktif dengan kehatian-hatian mengolah bahan baku yang dipercayakan kepadanya. Pengawasan kerja mempunyai dampak dan

pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas kerja karyawan.⁶

Pengawasan tenaga kerja dalam hal ini evaluasi kinerja *talent*, sangat berpengaruh terhadap produktitas kerja. Dimana, produktivitas kerja merupakan suatu ukuran terakhir keberhasilan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia. Penilaian produktivitas kerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Pengukuran produktivitas kerja dilihat dari hasil prestasi yang diraih oleh karyawan dengan melihat faktor-faktor yang meliputinya, antara lain kualitas kerja, kuantitas output, kehandalan dan sikap. Perlakuan yang dibuat sedemikian rupa oleh perusahaan dalam memaksimalkan tingkat produktivitas tidak terlepas dari kerja dan manusianya. Kedua hal itu tentu saja saling berkaitan erat karena manusialah yang mengadakan perubahan-perubahan dan membuat gerak mesin-mesin dalam proses pembuatan suatu produk. Produktivitas bukanlah membuat karyawan bekerja lebih lama atau lebih keras. Peningkatan produktivitas lebih banyak merupakan hasil dari perencanaan yang tepat, dari investasi yang bijaksana, dari teknologi, dari teknik yang lebih baik dan

⁶ Putra, "Pengawasan Dan Koordinasi...", 13

dari efisiensi yang lebih tinggi; dengan kata lain dari pelaksanaan manajemen yang baik. Produktivitas sangat tergantung pada usaha yang penuh kesadaran dari tiap-tiap karyawan atau kesediaan untuk bekerja secara baik untuk memperoleh gaji yang memadai.⁷

Evaluasi kinerja merupakan suatu sistem evaluasi formal dari suatu organisasi yang digunakan untuk menilai kinerja individu dalam suatu periode tertentu yang sudah ditetapkan, dengan cara membandingkannya dengan standar kinerja yang sudah disepakati dan ditentukan lebih dahulu. Aktivitas evaluasi kinerja karyawan ini merupakan program rutin bagi suatu organisasi baik instansi pemerintah maupun bisnis dalam rangka pembinaan pegawai. Hasil dari evaluasi kinerja ini digunakan untuk menentukan dan mengambil langkah-langkah yang dianggap perlu dalam pembinaan karir pegawai yang bersangkutan.⁸

Pada Famela Management, proses evaluasi kinerja *talent* dilakukan dengan menggunakan metode pengamatan langsung oleh *owner* Famela Management, dan menampung kritik atau koplain dari *online shop*. Dalam pengawasan langsung, *owner*

⁷ Ibid., 15

⁸ Ma'ruf Abdullah, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2014), 5

akan mengamati langsung hasil kerja *talent* untuk *photoshoot* dan *endorsement*. Apabila terdapat hasil foto yang kurang sesuai, seperti misalnya pengambilan angle foto yang kurang pas, atau editing foto yang berlebihan, *owner* akan mengingatkan dan memberikan rekomendasi kepada *talent*. Langkah yang kedua yaitu dengan menampung kritik dan saran dari *online shop* yang menggunakan jasa *talent* apabila terdapat hasil foto atau *endorse* yang tidak sesuai. Dalam hal ini, *owner* akan menerima kritik dan saran dari *online shop* kemudian menyampaikannya kepada *talent*, sesuai dengan arahan yang diberikan. *Owner* akan membimbing proses *photoshoot talent* dan memberi arahan pengambilan gambar yang sesuai dengan kehendak *online shop*.

Pengawasan dan evaluasi SDM ini penting dilakukan oleh sebuah manajemen atau perusahaan dengan tujuan untuk mengetahui jalannya pekerjaan SDM, untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang disebabkan oleh SDM dan menghindari keterulangan, untuk memastikan bahwa budget dan biaya yang telah ditetapkan telah sesuai, serta untuk mengetahui bahwa pelaksanaan kerja dilakukan sesuai prosedur yang ditetapkan. Selain itu, terdapat beberapa alasan penting mengapa

pengawasan diperlukan dalam sebuah organisasi atau perusahaan, diantaranya ialah sebagai berikut.⁹

1. Perubahan lingkungan organisasi, seperti misalnya munculnya inovasi produk serta pesaing baru, ditemukannya bahan baku baru, terdapat peraturan pemerintah baru dan lain sebagainya.
2. Banyaknya jenis produk baru yang memerlukan pengawasan
3. Terjadinya beberapa kesalahan dalam perusahaan. Apabila dilakukan pengawasan dari pihak manajemen, maka beberapa kesalahan ini dapat diminimalisir
4. Kebutuhan manajer, yaitu untuk mendelegasikan wewenang terutama dengan mengimplementasikan sistem pengawasan dari seorang manajer.

Evaluasi kinerja sumber daya manusia dapat dilakukan dengan beberapa metode. Seperti yang dilakukan oleh Fabela Management menggunakan pengawasan langsung dan melalui kritik dari *online shop*. Selain metode tersebut, Fabela Management juga dapat melakukan beberapa metode lain yang dilakukan secara bertahap untuk mendapatkan hasil yang lebih

⁹ Hasibuan, *Manajemen Sumber...*, 248

maksimal, beberapa langkah tersebut antara lain sebagai berikut.¹⁰

1. Penilaian kinerja

- a. Penilaian Formatif, dilakukan ketika pata karyawan sedang melakukan tugasnya. Penilaian formatif ini bertujuan untuk melihat kemungkinan terjadinya ketimpangan antara kinerja karyawan dibandingkan dengan standar kinerja dalam waktu tertentu. Jika terjadi ketimpangan dari kinerja yang diharapkan maka koreksi akan segera dilakukan.
- b. Penilaian Sumatif, dilakukan pada akhir periode penilaian. Dalam penilaian ini manajer penilai membandingkan kinerja akhir karyawan dengan standar kinerja yang telah disepakati. Hasil penilaian tersebut kemudian dibahas dengan karyawan yang bersangkutan.

2. Wawancara Evaluasi Kinerja

Wawancara ini dilakukan untuk mengetahui dan menggali lebih jauh tentang sebab-sebab kelemahan kinerja karyawan, sehingga dapat dicarikan solusi untuk memperbaiki kinerja untuk masa selanjutnya.

3. Banding

¹⁰ Abdullah, *Manajemen dan Evaluasi...*, 201

Banding dalam evaluasi kinerja ialah upaya ternilai untuk melaksanakan hak keberatannya terhadap hasil penilaian kinerja yang diberikan oleh penilai dan yang bersangkutan meminta untuk meninjau atau melakukan penilaian ulang.

4. Sentra Asesmen

Sentra asesmen merupakan suatu proses dimana karyawan ternilai dievaluasi oleh penilai ketika ia mengikuti suatu seri situasi yang menyerupai suatu pekerjaan yang sesungguhnya dengan menggunakan metode tertentu.





BAB VII

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan paparan data yang diperoleh melalui observasi dan wawancara di Famela Management kemudian dianalisis, penelitian ini menghasilkan beberapa poin kesimpulan, diantaranya ialah sebagai berikut:

1. Proses perencanaan yang dilakukan di Famela Management masih menggunakan metode non ilmiah, dimana perencanaan dilakukan berdasarkan pengalaman masa lalu, dan pertimbangan-pertimbangan untuk masa yang akan datang. Dalam proses rekrutmen, Famela Management telah menggunakan prinsip syariah yaitu mengutamakan *attitude* dari pada *skill* dan kemampuan. Namun proses rekrutmen dan seleksi yang selama ini berlangsung di Famela Management juga masih belum efektif karena dilakukan secara tertutup, dimana *owner management* memilih sendiri *talent* yang ingin direkrut berdasarkan penilaian secara subjektif *owner*. Sehingga hasil rekrutmen *talent* tidak dapat maksimal.

2. Famela Management belum melakukan pengembangan potensi *talent* secara terstruktur, sehingga masih terdapat *talent* yang tidak kompeten dan berakibat pada kerugian *management*. Pengembangan potensi dilakukan secara kondisional apabila terdapat *komplain* atau kritik saran dari *online shop* terkait hasil kerja *talent*. Kemudian *management* menyampaikan kritik dan saran tersebut agar *talent* dapat memperbaiki kinerjanya. Hal ini belum sesuai dengan apa yang dijelaskan dalam MSDI, dimana dalam proses pengembangan SDI perlu adanya program pelatihan atau pendidikan guna meningkatkan kemampuan SDI dalam menyelesaikan tugasnya di organisasi. Islam mendorong untuk melakukan pelatihan (*training*) terhadap para karyawan dengan tujuan untuk mengembangkan kompetensi dan kemampuan teknis karyawan dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaannya.
3. Menindaklanjuti adanya *komplain* dari klien atau *online shop*, Famela Management kemudian mengadakan langkah evaluasi kinerja yang bertujuan untuk meminimalisir kerugian. Berdasarkan proses evaluasi yang telah dilakukan, Famela Management kemudian memberikan alternatif solusi untuk menyelesaikan permasalahan,

diantaranya ialah melakukan mediasi apabila terdapat permasalahan antara *online shop* dengan *talent*, menerima kritik dan saran dari *online shop*, memberikan arahan kepada *talent* mengenai apa yang perlu diperbaiki dan bersedia menanggung kerugian apabila kesalahan benar-benar disebabkan oleh *talent*.

B. Saran

Setelah melakukan penelitian dan berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa saran yang dapat diaplikasikan oleh Famela Management untuk meningkatkan kualitas layanan, diantaranya ialah:

1. Untuk meningkatkan kualitas layanan, Famela Management bisa memperbaiki proses rekrutmen dan seleksi yang selama ini berlangsung. Sehingga dapat menghasilkan *talent* yang benar-benar berkualitas. Proses seleksi hendaknya tidak hanya sebatas dengan pengamatan *owner*, namun juga ditambahkan proses wawancara mendalam, untuk lebih mengetahui *attitude* serta kemampuan *talent* dalam *photoshoot* ataupun *endorsement*. Program pelatihan dan pengembangan secara terstruktur juga perlu dilakukan untuk mempererat hubungan *talent* dengan *management*, serta diharapkan dapat meningkatkan kualitas *talent*. Dalam

hal ini pengembangan bisa dilakukan melalui pelatihan secara *online* maupun *offline*.

2. Untuk *talent*, hendaknya bisa memperbaiki diri melalui kesalahan-kesalahan yang sebelumnya, serta berusaha meningkatkan *skill* dan kemampuan dalam hal *photoshoot* ataupun *endorsement*. Sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kualitas layanan *management* dan meminimalisir kerugian baik dari pada pihak *management* ataupun *online shop*.



DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an:

Departemen Agama RI. Al-Qur'an Al-Karim dan Terjemahannya.

Jurnal Ilmiah:

Alfajri, Muhamad Fitra dkk. "Pemanfaatan Social Media Analytics Pada Instagram Dalam Peningkatan Efektivitas Pemasaran". *Interaksi: Jurnal Ilmu Komunikasi*. Vol. 8. No. 2. Desember. 2019.

Ariyanti, Maya dkk. "Pengaruh Celebrity *Endorser* di Media Sosial Instagram dalam Promosi Produk Hijab terhadap Minat Beli Konsumen". *e-Proceeding of Management*. Vol.3. No.3. December. 2016.

Cahya, Fadhilah Mutia dkk. "Analisis Celebrity *Endorsement*, Variasi Produk, Dan Brand Image Terhadap Keputusan Pembelian Produk Rabbani". *Jurnal Ilmu Manajemen*. Volume 9. Nomor 1. Desember. 2019.

Haryanto, Rudy. "Urgensi Sumber Daya Insani Dalam Membentuk Budaya Kerja Islami". *Islamuna*. Volume 4 Nomor 1. Juni. 2017.

Irawan, Ekariana Fitriana dan Asep Ramdhan. "Pengaruh Visualisasi Foto OOTD (*Outfit of The Day*) Selebgram sebagai Strategi Promosi Produk Fashion terhadap Persepsi Wanita". *Jurnal desain Idea*. Vol. 17. No. 2. Oktober. 2018.

- Kurniawan, Agung Widhi. “Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Karyawan Bank Sulselbar”. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan*. Volume 16. Nomor 4. Desember. 2012.
- Mubarok, Dadan Abdul Aziz. “Pengaruh Celebrity *Endorsement* terhadap Minal Beli Konsumen: Studi pada Konsumen Mahasiswa Reguler Sore STIE INABA Bandung”. *Jurnal Indonesia Membangun*. Volume 15. No. 3. September-Desember. 2016.
- Putra, Arif Rahman. “Pengawasan Dan Koordinasi Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”. *Akuntabilitas: Jurnal Ilmiah Ilmu-ilmu Ekonomi*. Volume 10. Nomor 2. Desember 2017.
- Rillya dkk. “Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Air Manado”. *Jurnal EMBA*. Vo. 6 No. 4 September. 2018.
- Saporso dan Dian Lestari. “Peranan *endorser* terhadap brand image dari sudut pandang konsumen”. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*. Vol. 9. No. 3. Sepetember. 2009.
- Setiani, Baiq. “Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan”. *Jurnal Ilmiah Widya*. Vol. 01. No. 01. Mei-Juni. 2013.
- Suripto, Teguh. “Manajemen SDM Dalam Prespektif Ekonomi Islam: Tinjauan Manajemen Sdm Dalam Industri Bisnis”. *JESI: Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia*. Volume II. No.2. Desember. 2012.

Wahyuni, Eka Sri. “Telaah Kritis Penerapan Manajemen Sumber Daya Insani pada Perusahaan (Studi Empiris pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Cabang Bengkulu)”. *Baabu Al-Ilmi* Vol. 2 No.1. April. 2017.

Buku:

Abdullah, Ma’ruf. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo. 2014.

Abu Sinn, Ahmad Ibrahim. *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*. Jakarta: RajaGrafindo Persada. 2012.

Amiruddin. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2006.

Damanhuri, Aji. *Metodologi Penelitian Muamalah*. Ponorogo: STAINPO Press. 2010.

Dewi, Desillia Purnama dan Harjoyo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pamulang: UNPAM PRESS. 2019.

Fahmi, Abu. *HRD Syariah: Teori dan Implementasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. 2014.

Gaol, Jimmy L. *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia. 2014.

Hafidhudin, Didin dan Hendri Tanjung. *Manajemen Syariah Dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani. 2003.

Handoko, Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE. 1992.

- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar - dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: Gunung Agung. 2007.
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. 2016.
- Hasyim, Sukarno L “Manajemen Sumber Daya Insani”. *Jurnal Lentera*. Vol 2 No. 3. 2017.
- Jusmaliani. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: Bumi Aksara. 2014.
- Larasati, Sri. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish. 2018.
- Manggison, David, dkk. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta. 1999.
- Muhammad. *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2008.
- Murtie, Afin. *Menciptakan SDM yang Handal dengan TMC*. Jakarta: Laskar Aksara. 2012.
- Nyoto. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia. 2009.
- Riniwati, Harsuko. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Blitar: UB Press. 2016.
- Rohman, Abdur. *Manajemen Sumber Daya Insani*. Pamekasan: Duta media Publishing. 2017.

Siagan, Sondang P. *Manajemen Stratejik*. Jakarta: Bumi aksara. 2008.

Subekhi, Ahmad dan Mohammad Jauhar. *Pengantar Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prestasi Pustaka. 2012.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2015.

Sulisyatini dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2009.

Sumardi, Suryabrata. *Metode Penelitian*. Cet. Ke II. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 1998.

Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenada Media Group, 2009.

Usman, Abdul Halim. *Manajemen Strategis Syariah*, Jakarta: Zikrul Hakim, 2015.

Skripsi/Tesis/Disertasi:

Maghfiroh, Anisatul. “Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Syariah di BPRS Sarana Prima Mandiri Bangkalan”, *Tesis*, Surabaya: Universitas Islam Negeri Sunan Ampel, 2020.

Mahmudi. “*Endorsement* dalam Perspektif Islam”, *Tesis*, Surabaya: Universitas Islam Negeri Sunan Ampel, 2018.

Mailiya, Mirna. “Perencanaan Sumber Daya Manusia di SMA Muhammadiyah 3 Yogyakarta”, *Skripsi*, Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia, 2018.

Risdianto, Dedi. “Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia pada Perusahaan Daerah Air Bersih Daerah Istimewa Yogyakarta”, *Tesis*, Yogyakarta: STIE Widya Wiwaha, 2019.

Sari, Fais Desintha. “Pengaruh *Brand Equity* terhadap *Purchase Intention* pada Famela Mangement”, *Skripsi*, Malang: Universitas Brawijaya, 2018.

Syaifullah, Muhammad. Analisis Perencanaan Rekrutmen Sumber Daya Manusia (SDM) pada BNI Syariah Kantor Cabang Banda Aceh, *Skripsi*, Aceh: Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, 2018.

Yuliana. “Tinjauan Hukum Islam tentang Strategi Pemasaran dengan Menggunakan Jasa *Endorsemen* pada Klinik Kecantikan”, *Skripsi*, Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan, 2018.

Internet/Website:

<https://www.google.com/amp/s/m.kumparan.com/amp/kumparanbisnis/cerita-bisnis-makelar-endorse-artis-yang-laris-manis>, “Cerita Bisnis Makelar *Endorse* Artis yang laris Manis”, diakses tanggal 15 November 2019

<https://www.instagram.com/hi.management?igshid=1k8n0306c17mq>, diakses tanggal 04 Maret 2020.