

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

## A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Nur Aini pada tahun 2014 melakukan penelitian dengan Judul “Sistem Rekrutmen Karyawan di Bank Syariah Bukopin Cabang Sidoarjo”. Persamaan antara penelitian ini dengan yang sekarang adalah judul penelitian yang sama-sama tentang sistem rekrutmen. Perbedaan terletak pada objek dan subjek penelitiannya, dalam penelitian sekarang ini subjeknya mahasiswa dan objeknya menggunakan lembaga pendidikan (non-profit), sedangkan dalam penelitian yang ditulis oleh Aini ini di lembaga keuangan (profit) dan subjeknya karyawan.

Penelitian oleh Ulya Qisti Fauziyah tahun 2014 dengan judul penelitian “Strategi Rekrutmen Karyawan Outsourcing PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo. Persamaannya dengan penelitian sekarang adalah sama-sama menggunakan tema tentang rekrutmen. Walaupun sama-sama menggunakan tema besar tentang rekrutmen, tetapi sangat kelihatan perbedaannya, pada penelitian yang dilakukan oleh Fauziyah ini meneliti tentang strategi, sedangkan pada penelitian ini meneliti tentang sistem pada rekrutmen. Selain itu subjeknya juga sangat berbeda, yakni karyawan.

Elza Septriana di tahun 2011 meneliti tentang “Pengaruh Penerapan Sistem Rekrutmen SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Cabang Syariah Padang”. Persamaan yang ada pada penelitian yang telah dilakukan

oleh Septeriana terletak pada tema penelitian, yaitu sama-sama bertema tentang rekrutmen. Perbedaan pada penelitian yang dilakukan oleh Septeriana dengan penelitian sekarang adalah menggunakan metode penelitian, penelitian terdahulu menggunakan metode kuantitatif. Selain itu, tempat penelitian, dan fokus penelitiannya pada pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dan fokus penelitian hanya menggambarkan sistem rekrutmen di suatu institusi pendidikan tinggi.

Pada tahun 2014 Irwan Rahmatullah Putra melakukan penelitian dengan judul “Analisis tentang Sistem Rekrutmen dan Seleksi Serta Penempatan Posisi Kerja Sumber Daya Manusia di PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Dharmawangsa Surabaya”. Persamaannya terletak pada tema, yakni tentang sistem rekrutmen. Perbedaannya yakni, penelitian yang dilakukan oleh Irwan ini tidak hanya berfokus pada sistem rekrutmen, tetapi juga pada penempatan posisi kerja. Selain itu, judulnya juga menggunakan analisis, sedangkan pada penelitian ini hanya menggunakan kata sistem rekrutmen dan tanpa menggunakan kata analisis pada judul, walaupun prosesnya nanti akan terdapat banyak analisis.

Yang menjadi karakter khusus dan membedakan dengan penelitian lain adalah subjek dan objek penelitian. Kebanyakan penelitian-penelitian terdahulu subjeknya tertuju pada karyawan, dan objeknya mesti identik dengan perusahaan atau lembaga lain yang profit.

## B. Kerangka Teori

## 1. Pengertian Sistem

Istilah sistem paling sering digunakan untuk menunjukkan pengertian tentang metode atau cara dan sesuatu himpunan unsur atau komponen yang saling berkaitan satu sama lain menjadi satu kesatuan yang utuh.<sup>1</sup> Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, sistem adalah perangkat unsur yang secara teratur saling berkaitan sehingga membentuk suatu totalitas.<sup>2</sup> Sistem merupakan sesuatu yang terdiri dari beberapa unsur atau komponen yang saling berkaitan satu sama lain yang bertujuan membentuk hasil tertentu.

Dibawah ini terdapat beberapa definisi sistem menurut para ahli :

- a. Menurut Prajudi Atmosudirdjo

Suatu sistem terdiri atas objek-objek, unsur-unsur, atau komponen-komponen yang berkaitan dan berhubungan satu sama lainnya sedemikian rupa sehingga unsur-unsur tersebut merupakan suatu kesatuan perprosesan atau pengolahan yang tertentu.

- b. Gordon B. Faris

Sistem yang abstrak adalah susunan yang teratur dari gagasan-gagasan atau konsepsi yang saling tergantung. Sedangkan sistem yang bersifat fisik adalah serangkaian unsur yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan.<sup>3</sup>

- c. Webster's New Colligiate Dictionary

Sistem adalah rencana atau skema pola-pola/konsepsi-konsepsi suatu subyek di hubungan secara keseluruhan.

<sup>1</sup> Tatang M. Amrin, 1996, *Pokok-pokok Teori Sistem*, Jakarta, Raja Grafindo, hal. 10

<sup>2</sup> Departemen Pendidikan Nasional, 2005, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Yogyakarta, Balai Pustaka, hal. 1076

<sup>3</sup> Tata Sutabri, 2004, *Analisis Sistem Informasi* Edisi 1, Yogyakarta, Audi Offset, hal. 10

d. M.A Makkasau

Sistem adalah totalitas yang efisien dan efektif, terdiri dari bagian-bagian yang berstruktur dan berinteraksi teratur secara kualitas dan saling berhubungan atau sama lain di dalam wadah (transformasi/konversi) yang dipengaruhi oleh aspek-aspek lingkungan, guna mencapai tujuan.<sup>4</sup>

e. Stephen P. Robbins

Sistem adalah kumpulan dari bagian-bagian yang saling berhubungan dan saling bergantung yang diatur sedemikian rupa sehingga menghasilkan suatu kesatuan.<sup>5</sup>

Dari beberapa definisi menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa sistem adalah kumpulan dari satu kesatuan unsur/komponen/elemen yang saling berkaitan, mempengaruhi, dan berhubungan dengan diatur oleh pola tertentu demi mencapai maksud, tujuan, dan hasil tertentu.

Di dalam sistem ada ciri, sifat, dan karakter tertentu yang perlu diketahui sehingga dapat dibedakan apakah sesuatu hal itu termasuk kedalam kategori sistem atau bukan. Untuk mengetahui ciri, sifat, dan karakter tersebut, kita bisa melihat dari apa saja yang termasuk kedalam unsur-unsur sistem. Selain itu, sistem itu diklasifikasi (dibagi) menurut sudut pandang tertentu.

## 2. Ciri-ciri Sistem.

Untuk dapat mengetahui apakah sesuatu itu sistem atau bukan, maka bisa dilihat dari ciri-ciri yang melingkupinya. Hal-hal yang dapat

<sup>4</sup> Makkasau, 1985, *Metode Analisa Sistem Pola Operasional Adminstrasi*, Bandung, CV. Sinar Baru, hal. 37

<sup>5</sup> Stephen P. Robbins, 1994, *teori Organisasi*, terjemah Jusuf Udara, Jakarta, Arca, hal. 11

digunakan untuk mengetahui ciri-ciri sistem bisa kita lihat bahwa pada dasarnya satu sama lainnya saling melengkapi dan berkaitan. Pada umumnya ciri-ciri sistem itu antara lain:

- a. Sistem itu bersifat terbuka.
  - b. Suatu sistem terdiri dari dua atau lebih sub sistem.
  - c. Diantara sub sistem itu terdapat saling ketergantungan.
  - d. Suatu sistem mempunyai kemampuan dengan sendirinya untuk menyesuaikan dengan lingkungannya.
  - e. Sistem itu juga mempunyai kemampuan untuk mengatur diri sendiri.
  - f. Sistem itu mempunyai tujuan dan sasaran.
  - g. Melakukan proses mengubah pemasukan menjadi pengeluaran.<sup>6</sup>

### 3. Unsur-unsur Sistem

Menurut M.A Makkasau unsur-unsur sistem dalam sebuah organisasi terdiri dari:

- a. Tujuan atau *the goal*

Dimaksudkan bahwa didalam sistem ada tujuan yang hendak dicapai. Tujuan itulah yang dirancang sejak sebelum sistem mulai dijalankan.

- b. Totalitas atau *the woleness*.

Sistem pada hakikatnya merupakan suatu keseluruhan yang terdiri dari semua unsur sebagai satu kesatuan yang utuh.

<sup>6</sup> Tatang M. Amrin, 1996, *Pokok-pokok Teori Sistem*, Jakarta, Raja Grafindo, hal. 25

- c. Lingkungan atau *invironmant*.

Lingkungan adalah situasi dan kondisi yang dapat memberikan pengaruh terhadap proses dari kehidupan sistem yang berada disekelilingnya.

- d. Masukan atau *input*

Segala sesuatu yang akan menjadi bahan *processing* di dalam transformasi menjadi sistem keluaran.

- e. Proses atau *transformasi*

Ini merupakan unsur yang menjadi wadah yang akan mengelola bahan masukan menjadi keluaran.

- f. Keluaran atau *output*.

Adalah sesuatu yang merupakan hasil dari proses transformasi.

- g. Timbal balik atau *feed back*

Adalah suatu data yang yang dapat memberikan pengaruh kepada masukan apakah datangnya dari keluaran, lingkungan, tugas lingkungan sosial atau alam adaptif yang diperlukan.<sup>7</sup>

Selain unsur-unsur yang dikemukakan Makkasau diatas, Rosiyadi juga mengemukakan tentang elemen sistem, berikut elemen-elemen sistem menurut Rosiyadi :

<sup>7</sup> Makkasau, 1985, *Metode Analisa Sistem Pola Operasional Adminstrasi*, Bandung, CV. Sinar Baru

a. Tujuan

Tujuan sistem merupakan tujuan dari dibuatnya sistem tersebut. Tujuan sistem dimaksud dapat berupa tujuan organisasi, kebutuhan organisasi, permasalahan yang ada dalam suatu organisasi maupun urutan prosedur untuk mencapai tujuan organisasi.

## b. Batasan Sistem

Batasan sistem merupakan sesuatu yang membatasi sistem dalam mencapai tujuan sistem. Batasan sistem dapat berupa peraturan-peraturan yang ada dalam suatu organisasi, fasilitas baik itu sarana dan prasarana maupun batasan yang lain.

### c. Kontrol sistem

Kontrol atau pengawasan sistem merupakan pengawasan terhadap pelaksanaan pencapaian tujuan dari sistem tersebut. Kontrol sistem juga dapat berupa kontrol terhadap pemasukan data (*input*), keluaran data (*output*), dan juga terhadap pengolahan data.

d. Masukan (*input*)

Merupakan elemen dari sistem yang berfungsi untuk menerima seluruh masukan data, dimana masukan tersebut dapat berupa jenis data, frekuensi pemusukan data dan sebagainya.

e. Proses

Merupakan elemen dari sistem yang bertugas untuk mengolah atau memproses seluruh data masukan menjadi suatu

informasi yang menjadi berguna. Misalnya sistem produksi akan mengolah bahan baku berupa bahan mentah berupa bahan jadi yang siap untuk digunakan.

f. Keluaran (*output*)

Adalah hasil *input* yang telah diproses oleh bagian pengolah dan merupakan bagian akhir sistem *output* ini bisa berupa laporan, grafik, diagram batang dan sebagainya.

g. Umpang balik

Umpan balik merupakan elemen sistem yang bertugas mengevaluasi bagian dari *output* yang dihasilkan, dimana elemen ini merupakan perbaikan sistem, pemeliharaan, sistem dan sebagainya.<sup>8</sup>

Dari dua pendapat diatas dapat diketahui bahwa sistem terdiri dari unsur-unsur yang saling berkesinambungan. Walaupun ada sedikit perbedaan pada dua pendapat tersebut, namun bukan berarti diantara keduanya bertentangan dan tidak saling melengkapi.

## 4. Klasifikasi Sistem

Sistem dapat diklasifikasikan menjadi beberapa hal, yaitu:

a. Sistem abstrak dan sistem fisik

Sistem abstrak merupakan sistem yang berupa pemikiran atau ide-ide yang tidak tampak secara fisik. Misalnya sistem teologi, yaitu

<sup>8</sup> Rosiyadi, 2005, *Analisis dan Perancangan sistem komputerisasi*, Yogyakarta SNATI, hal. 170

sistem yang berupa pemikiran-pemikiran hubungan antar manusia dengan Tuhan. Dan sistem fisik merupakan sistem yang ada secara fisik dan bisa dilihat oleh indera mata biasa dan sering digunakan oleh manusia. Misalnya sistem komputer, akuntansi, robot, sistem produksi dan lain sebagainya.

b. Sistem alamiah dan sistem buatan

Sistem alamiah merupakan sistem yang terjadi melalui proses alam, bukan buatan manusia, misalnya sistem rotasi bumi. Sedangkan sistem buatan adalah sistem yang dirancang oleh manusia. Sistem buatan ini melibatkan interaksi antara manusia dengan mesin yang disebut dengan *human-machine system* atau ada yang menyebut dengan *man-machine system*, karena menyangkut penggunaan komputer yang berinteraksi dengan manusia.

c. Sistem tertentu dan tak tentu

Sistem tertentu beroperasi dengan tingkah laku yang sudah dapat diprediksi. Interaksi diantara bagian-bagiannya dapat dideteksi dengan pasti, sehingga keluaran dari sistem dapat diramalkan. Sedangkan sistem yang tak tentu merupakan sistem yang kondisi masa depannya tidak diprediksi karena mengandung unsur probabilitas.

d. Sistem tertutup dan terbuka

Sistem tertutup merupakan sistem yang tidak dapat berhubungan dengan lingkungan luarnya. Sistem ini bekerja secara otomatis tanpa adanya campur tangan dari pihak luarnya. Secara

teoritis sistem tertutup ini ada, akan tetapi kenyataannya tidak ada sistem yang benar-benar tertutup, yang ada hanyalah secara relative tertutup. Sedangkan sistem terbuka adalah sistem yang berhubungan dan terpengaruh dengan lingkungan luarnya. Sistem ini menerima dan menghasilkan keluaran untuk lingkungan luar atau subsistem lainnya.<sup>9</sup>

## 5. Sistem Rekrutmen

### a. Pengertian Rekrutmen

Sirait dalam Yunila Sari mengartikan rekrumen sebagai “serangkaian kegiatan yang dilakukan secara terencana, guna memperoleh calon-calon SDM yang memenuhi syarat-syarat yang dituntut oleh suatu posisi tertentu, yang dibutuhkan oleh suatu organisasi”.<sup>10</sup>

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno rekrutmen merupakan:

“suatu proses mencari, mengadakan, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Proses rekrutmen sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam suatu organisasi, disebabkan untuk menjaga supaya tidak terjadi ketidaksesuaian antara apa yang diinginkan dan apa yang didapat. Agar memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan jumlah yang sesuai dengan kebutuhan,

<sup>9</sup> Indriyo Gitosudarmo, 2000, *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Produksi*, Yogyakarta, IKPI, hal. 39

<sup>10</sup>Fitri Yunila Sari, 2010, *Pengaruh Sistem Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada PT. Personel Alih Daya Wilayah Sumbagut*, Skripsi, Universitas Sumatera Utara, hal. 42

dibutuhkan suatu metode rekrutmen yang dapat digunakan dalam proses penarikan dengan dilandasi suatu perencanaan yang benar-benar matang.<sup>11</sup>

Para pelamar yang dimaksud adalah para pendaftar, sedangkan dipekerjakan disini bermakna dibina, dididik, dikembangkan serta diberdayakan sesuai dengan program studi masing-masing.

Rekrutmen bagi sebuah organisasi merupakan salah satu kegiatan yang sangat penting, dalam perusahaan misalnya suatu rekrutmen bisa disebut berhasil jika jumlah pelamar yang mengajukan untuk memasukkan lamarannya dalam suatu perusahaan itu banyak, karena dengan banyaknya jumlah lamaran yang masuk, maka peluang perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang terbaik akan terbuka lebar. Hal tersebut memberikan keluasan bagi perusahaan untuk memilih dan menyeleksi yang terbaik dari para pelamar yang ada. Begitu pula dengan institusi pendidikan tinggi seperti UINSA, dengan semakin banyaknya bakal calon mahasiswa yang mendaftar, maka semakin besar kemungkinan memperoleh mahasiswa-mahasiswa yang potensial. Selain itu, jumlah pendaftar yang banyak juga bisa menjadi salah satu indikator bahwa kampus tersebut secara kualitas tidak diragukan.

Keberhasilan proses rekrutmen dapat mempengaruhi kelancaran dan keberhasilan fungsi-fungsi dan aktivitas manajemen sumber daya manusia lain yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilakukan.

<sup>11</sup> Edy Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada Media Group. Hal 45-46

Fungsi tersebut meliputi penempatan, pengembangan, kontrol dan adaptasi. Sedangkan aktivitas yang mengikuti kegiatan rekrutmen diantaranya adalah promosi, seleksi dan orientasi.<sup>12</sup>

Rekrutmen sebagai sistem memiliki unsur-unsur yang saling berkaitan. Dalam hal ini perekrutmen mahasiswa baru UINSA terdiri dari beberapa unsur antara lain tujuan, batasan, masukan, proses, keluaran, kontrol, lingkungan, dan timbal balik. Dalam bab selanjutnya akan disajikan data terkait unsur-unsur tersebut.

## b. Proses Rekrutmen

Menurut Simamora, Ada beberapa poin penting dalam proses rekrutmen, yaitu sebagai berikut:

## 1) Penyusunan strategi untuk merekrut

Di dalam penyusunan strategi ini, departemen sumber daya manusia bertanggung jawab didalam menentukan kualifikasi-kualifikasi pekerjaan, bagaimana karyawan akan direkrut, di mana, dan kapan.

## 2) Pencarian pelamar-pelamar

Setelah rencana dan strategi perekrutan disusun, aktivitas perekrutan sesungguhnya bisa berlangsung, melalui sumber-sumber perekrutan yang ada. Banyak atau sedikitnya pelamar dipengaruhi oleh usaha dari pihak perekrut di dalam menginformasikan lowongan, salah satunya adanya ikatan kerjasama yang baik antara perusahaan dengan sumber-sumber perekrutan external seperti sekolah, universitas.

### 3) Penyisihan pelamar-pelamar yang tidak cocok / penyaringan

<sup>12</sup>Fitri Yunila Sari, 2010, *Pengaruh Sistem Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada PT. Personel Alih Daya Wilayah Sumbagut*. Skripsi, Universitas Sumatera Utara, Hal. 42

Setelah lamaran-lamaran diterima, haruslah disaring guna menyisihkan individu yang tidak memenuhi syarat berdasarkan kualifikasi-kualifikasi pekerjaan. Di dalam proses ini memerlukan perhatian besar khususnya untuk membendung diskualifikasi karena alasan yang tidak tepat, sehingga di dalam proses ini dibutuhkan kecermatan dari pihak penyaring.

#### 4) Pembuatan kumpulan pelamar

Kelompok pelamar (*applicant pool*) terdiri atas individu-individu yang telah sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh perekrut dan merupakan kandidat yang layak untuk posisi yang dibutuhkan.<sup>13</sup>

Jika dilihat sepintas, proses ini mungkin akan dianggap kurang tepat jika dikaitkan dengan proses rekrutmen mahasiswa baru. Selain karena proses ini masih terlalu umum, dalam proses ini tidak menjelaskan proses penyelesaiannya secara rinci. Namun, dari proses ini dapat kita lihat bahwa yang disebut dengan rekrutmen itu prosesnya meliputi segala hal, mulai dari perencanaan, penerimaan atau penarikan, penyisihan atau penyeleksian, dan penempatan. Sehingga jika dikontekstualisasikan pada rekrutmen mahasiswa baru juga cukup relevan.

### c. Tujuan dan Alasan Rekrutmen

Dalam pasal 6 Permenristekdikti Nomor 2 Tahun 2015 disebutkan bahwa, PTN wajib mencari dan menjaring calon mahasiswa yang memiliki

<sup>13</sup> Henry Simamora, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, STIE YKPN, hal. 221

potensi akademik tinggi, tetapi kurang mampu secara ekonomi dan calon mahasiswa dari daerah terdepan, terluar, dan tertinggal untuk diterima paling sedikit 20% (dua puluh persen) dari seluruh mahasiswa baru yang diterima dan tersebar pada semua program studi.<sup>14</sup> Menurut pasal ini, tujuan dan alasan adanya rekrutmen yaitu memberikan kesempatan dan jalan bagi calon mahasiswa yang kurang mampu secara ekonomi agar ia dapat melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi dengan biaya yang murah dan bahkan sama sekali tidak dipungut biaya sepeserpun. Hal tersebut diimbangi dengan potensi akademik yang dimiliki oleh calon mahasiswa.

Menurut Henry Simamora rekrutmen memiliki beberapa tujuan, antara lain sebagai berikut:<sup>15</sup>

- 1) Untuk memikat sebagian besar pelamar kerja (dalam hal ini para pendaftar/calon mahasiswa) sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon-calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.
  - 2) Tujuan pasca pengangkatan adalah penghasilan karyawan-karyawan dan/atau mahasiswa-mahasiswa yang merupakan pelaksana-pelaksana

<sup>14</sup> Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi RI Nomor 2 Tahun 2015, Pasal 6 ayat 1

<sup>15</sup> Henry Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ketiga, cetakan pertama. Yogyakarta : YKPN

yang baik dan akan tetap bersama dengan organisasi sampai jangka waktu yang masuk akal.

- 3) Meningkatkan citra umum organisasi, sehingga para pelamar yang gagal mempunyai kesan-kesan positif terhadap organisasi atau perusahaan. Jika kedapatan banyak calon mahasiswa yang tidak diterima di UINSA, para calon mahasiswa yang gagal tersebut tidak malah menganggap UIN SA sebagai kampus yang *abal-abal*, tetapi justru beranggapan bahwa kampus tersebut sangat selektif, dan mereka merasa siapapun yang hendak kuliah di UIN SA maka ia harus menyiapkan dirinya secara maksimal.

#### d. Sumber Rekrutmen

Iain Maitland menjelaskan bahwa terdapat dua macam sumber rekrutmen, yakni *internal dan external*.<sup>16</sup>

- 1) Sumber rekrutmen *internal*, merupakan metode yang digunakan untuk merekrut karyawan dari dalam perusahaan. Berikut ini beberapa contoh dari rekrutmen *internal* diantaranya:

(a) Rekomendasi pribadi, memberikan informasi dan menawarkan lowongan yang kosong kepada karyawan, tidak hanya kepada satu orang, karena itu akan menyebabkan kecemburuan diantara karyawan lain. Hal itu dilakukan sampai ditemukan karyawan yang benar-benar cocok untuk mengisi lowongan tersebut.

<sup>16</sup>Iain Maitland. *Merekrut Karyawan*. Jakarta : PT. Pustaka Binaman Pressindo. 1995. Hal. 32-46

- (b) Papan pengumuman, cara ini lebih sederhana untuk menyampaikan pesan lowongan kepada karyawan, karena iklan lowongan yang telah ditempelkan di papan pengumuman akan mudah dilihat oleh banyak karyawan.
- (c) Buletin berkala, yakni majalah atau jurnal internal suatu perusahaan. Banyak perusahaan yang menerbitkan buletin bulanan, meski tidak semua perusahaan memiliki. Lewat buletin tersebut diharapkan iklan lowongan yang terpasang di dalamnya dapat menjadikan seluruh karyawan mengetahui mengenai lowongan pekerjaan tersebut.
- (d) Memo, merupakan pesan singkat yang ditulis dalam selembar kertas yang berukuran relatif kecil. Ini mungkin tidak terlalu efektif, karena akan memakan waktu yang lebih untuk menulis memo kepada seluruh karyawan di suatu perusahaan.
- 2) Sumber rekrutmen *eksternal*, merupakan metode perekrutan yang digunakan untuk merekrut karyawan dari luar perusahaan, contohnya seperti :
- (a) Mulut ke mulut (*word of mouth*), menyampaikan informasi dari seorang karyawan kepada kerabat, teman maupun tetangganya dari mulut ke mulut.
  - (b) Pengumuman, membuat pengumuman resmi perusahaan yang bersangkutan mengenai lowongan pekerjaan dan menempatkannya di tempat-tempat pertemuan bisnis, bisa berbentuk poster.
  - (c) Pusat kerja, di Indonesia pusat kerjanya adalah Depnaker. Perusahaan meminta bantuan kepada instansi tersebut untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kriteria yang diinginkan perusahaan.

- (d) Organisasi swasta dan konsultan, ada beberapa organisasi swasta yang dapat membantu merekrut karyawan salah satunya adalah *outsorsing*.
  - (e) Pusat karir (*Job Fair*), merupakan tempat diadakan perekrutan massal dari beberapa perusahaan yang berkumpul dalam satu tempat (*Hall*) dan disana calon pelamar memilih sendiri perusahaan mana yang diinginkan untuk dimasuki.
  - (f) Institusi pendidikan, bekerjasama dengan institusi pendidikan untuk mendapatkan calon karyawan muda yang berbakat di bidangnya.
  - (g) Media, diantaranya iklan di media cetak, radio, televisi dan brosur. Tersedianya beraneka raga media menjadikan segala informasi mudah untuk didapatkan, begitupun dengan iklan lowongan pekerjaan. Seperti pada surat kabar contohnya, terdapat kolom tersendiri untuk memuat beragam lowongan kerja perusahaan-perusahaan setiap harinya. Tetapi metode ini akan mengeluarkan biaya yang lumayan besar, karena biaya untuk memuat iklan pada media diatas membutuhkan uang yang tidak sedikit.

#### e. Prinsip-Prinsip Rekrutmen

Prinsip rekrutmen mahasiswa baru termaktub dalam pasal 3 Permenristekdikti Nomor 2 tahun 2015, bahwa penerimaan mahasiswa baru diselenggarakan dengan prinsip :

- 1) Adil, yaitu tidak membedakan agama, suku, ras, jenis kelamin, umur, kedudukan social, kondisi fisik, dan tingkat kemampuan ekonomi calon mahasiswa, dengan tetap memperhatikan

potensi dan prestasi akademik calon mahasiswa dan kekhususan program studi di perguruan tinggi yang bersangkutan;

- 2) Akuntabel, yaitu dilaksanakan sesuai dengan prosedur dan kriteria yang jelas; dan
  - 3) Transparan, yaitu pelaksanaan penerimaan dilakukan secara terbuka dan hasil pelaksanaan dapat diakses oleh semua pihak secara mudah.<sup>17</sup>

Sebagai kaca perbandingan saja, dalam perusahaan misalnya, disana juga terdapat prinsip-prinsip dalam merekrut karyawan, ini dilakukan agar rekrutmen dapat bejalan dengan efektif. Menurut Rivai dalam Meldona menjelaskan beberapa prinsip-prinsip rekrutmen, diantaranya:<sup>18</sup>

- 1) Mutu karyawan yang akan direkrut harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan, dengan melakukan analisis pekerjaan dan deskripsi pekerjaan.
  - 2) Jumlah karyawan yang direkrut harus sesuai dengan jumlah jabatan yang tersedia, dengan melakukan peramalan kebutuhan tenaga kerja dan analisis terhadap kebutuhan tenaga kerja.
  - 3) Analisis biaya-manfaat yang cermat.
  - 4) Perencanaan dan keputusan-keputusan strategis tentang perekrutan
  - 5) Fleksibilitas.
  - 6) Pertimbangan-pertimbangan hukum.

<sup>17</sup> Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi RI Nomor 2 Tahun 2015, Pasal 3

<sup>18</sup>Meldona. 2009. *Perencanaan Tenaga Kerja*. Malang : UIN Maliki Press. Hal. 134

Dari beberapa prinsip yang disebutkan oleh Rivai dalam Meldona tersebut jika ditarik ke ranah perekrutan mahasiswa baru, sangat memungkinkan untuk dikaitkan. Mulai dari mutu (kualitas), jumlah (kuantitas), biaya atau angaran dana, rencana dan pengambilan keputusan.

## f. Pengertian Seleksi

Menurut Simamora dalam Nugroho, seleksi merupakan “proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan”.<sup>19</sup> Posisi yang tersedia disini dapat diartikan sebagai kuota yang tersedia disetiap prodi. Setelah dilakukan perekrutan pada calon mahasiswa, langkah selanjutnya adalah menyeleksi mereka. Ada mekanisme yang digunakan untuk menyeleksi, misalnya dengan tes tulis dan wawancara.

### **g. Pola Seleksi**

Pola penerimaan mahasiswa baru Perguruan Tinggi Negeri (PTN) dan Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) dijelaskan dalam beberapa pasal yang terdapat di Permenristekdikti dan Keputusan Menag, berikut untuk lebih jelasnya :

<sup>19</sup>Muhammad Aji Nugroho. 2012. *Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar*. Skripsi. Universitas Hasanudin Makassar.

- 1) PTN dalam menjaring calon mahasiswa baru dapat dilakukan melalui SNMPTN, SBMPTN dan penerimaan mahasiswa baru secara mandiri yang dilaksanakan oleh masing-masing PTN.
  - 2) Seleksi Nasional Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SNMPTN) yang dilakukan oleh masing-masing PTN berdasarkan hasil penelusuran prestasi akademik calon mahasiswa.
  - 3) Seleksi Bersama Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SBMPTN) yang dilakukan oleh PTN secara bersama-sama dengan seleksi yang ditetapkan berdasarkan hasil ujian tertulis atau kombinasi hasil ujian tertulis dan ujian keterampilan calon mahasiswa.
  - 4) Penerimaan mahasiswa baru secara mandiri yang dilaksanakan sendiri oleh PTN yang seleksinya diatur dan ditetapkan oleh masing-masing PTN.<sup>20</sup>
  - 5) Seleksi Prestasi Akademik Nasional PTKIN (SPAN-PTKIN) yang dilakukan oleh masing-masing PTKIN berdasarkan hasil penelusuran prestasi akademik calon mahasiswa;
  - 6) Ujian Masuk PTKIN (UM-PTKIN) yang dilakukan oleh masing-masing PTKIN secara bersama-sama dengan seleksi yang ditetapkan berdasarkan hasil ujian tertulis atau kombinasi hasil ujian tertulis dan juga kompetensi keagamaan; dan
  - 7) Penerimaan mahasiswa baru secara mandiri yang dilaksanakan sendiri oleh PTKIN berdasarkan seleksi yang ditetapkan oleh masing-masing PTKIN.<sup>21</sup>

## **h. Rekrutmen Dalam Pandangan Islam**

Islam sebagai agama yang mencerahkan punya pandangan tersendiri tentang perekutan Sumber Daya Manusia (SDM). Pada awal perkembangan Islam di Arab, pemimpin dipilih melalui konsensus antar sahabat dengan mempertemukan satu pendapat dengan pendapat

<sup>20</sup>Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi RI Nomor 2 Tahun 2015, hlm. 2

<sup>21</sup>Peraturan Menteri Agama RI Nomor 74 Tahun 2015, hlm. 4

yang lain hingga akhirnya berujung pada keputusan terbaik. Hal itu dapat dimaklumi karena saat itu populasi masyarakat Muslim masih sedikit. Keputusan yang dihasilkan tidak serta merta ada begitu saja tanpa ada proses yang rumit dan pelik. Misalnya saat pengangkatan Khalifah pertama Abu Bakar Ash-shiddiq, ada dua kubu atau kelompok pemuka Islam yang berseteru memperebutkan kursi pemimpin Islam saat itu. Namun, dengan berbagai pertimbangan yang bijak, keputusan diangkatnya Abu Bakar sebagai khalifah Islam tidak menimbulkan konflik dan pertikaian yang berarti dalam tubuh Islam. Tak satu pun ada yang memungkiri, Abu Bakar dikenal sebagai sosok yang jujur, bertanggung jawab, amanah, dapat dipercaya, dan yang pasti berwawasan luas tentang Agama Islam. Berdasarkan karakter dan sifat-sifat baik yang melekat pada Abu Bakar sehingga umat Islam menjadi tenram, damai dan tidak ada pertikaian berkepanjangan, kecuali dengan orang-orang yang memusuhi Islam.

Allah berfirman dalam Surah Al-Qhashash ayat 26 yang berbunyi:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَتَابُتْ أَسْتَعْجِرُهُ إِنَّ خَيْرَ مَنْ مَنْ أَسْتَعْجَرَتْ الْقَوْيُ الْأَمِينُ

Artinya:

*Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang*

*yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya". (Q. S. Al-Qhashash: 26).<sup>22</sup>*

Seseorang akan dianggap punya kredibilitas jika ia mampu menunjukkan keahlian atau kelebihan potensi yang ia miliki. Sejalan dengan ini, jika kita hendak merekrut seseorang untuk bekerja atau pun mengembangkan sebuah institusi, syarat utama yang harus dimiliki adalah kemampuan atau *skill*. Ayat tersebut mengajarkan pada kita bahwa betapa pentingnya memilah dan memilih seseorang yang baik, bahkan usahakan paling baik diantara yang lain. Selain itu, kemampuan fisik dan mental dalam menghadapi setiap tantangan mutlak diperlukan saat ia hidup bersama-sama dengan orang lain dalam lingkungan organisasi, komunitas, lembaga dan sejenisnya. Jika tidak, maka ia pun akan mudah tergerus dan terbawa arus, tanpa mampu mempertimbangkan secara bijak dan penuh kewaspadaan.

Semuanya membutuhkan ilmu. Ilmu akan mengarahkan kita pada sebuah pilihan berdasar beberapa sudut pandang, kemudian menghasilkan putusan, dan setelahnya munculah dampak atau pengaruh.

Dalam Islam, prosesi perekrutan Sumber Daya Manusia (SDM) juga harus berdasarkan pada kepatutan dan kelayakan calon SDM atas pekerjaan yang akan dijalani. Ketika pemilihan perekrutan jatuh kepada orang yang minim kemampuan, padahal masih banyak yang lebih patut

<sup>22</sup>Departemen Agama RI, 2005, *Al-Jumanatul 'Ali Al-Qur'anul dan Terjemahannya*, CV. Penerbit J-Art, hal. 388

dan lebih baik (dari golongan orang-orang terdahulu) maka proses perekrutan ini bertentangan dengan syariat Islam.<sup>23</sup> Allah berfirma dalam Surah Yusuuf Ayat 54 sampai 55:

وَقَالَ الْمَلِكُ أَئْتُونِي بِهِ أَسْتَخْلِصُهُ لِنَفْسِي فَلَمَّا كَلَمَهُ قَالَ إِنَّكَ الَّذِي لَدُنْنَا مَكِينٌ أَمِينٌ

قَالَ أَجْعَلْنِي عَلَىٰ خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِظٌ عَلِيمٌ

Artinya:

Dan raja berkata: "Bawalah Yusuf kepadaKu, agar aku memilih Dia sebagai orang yang rapat kepadaku". Maka tatkala raja telah bercakap-cakap dengan Dia, Dia berkata: "Sesungguhnya kamu (mulai) hari ini menjadi seorang yang berkedudukan Tinggi lagi dipercayai pada sisi kami". Berkata Yusuf: "Jadikanlah aku bandaharawan Negara (Mesir); Sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga, lagi berpengetahuan". (Q.S Yusuf; 54-55).<sup>24</sup>

Dalam ayat diatas bahwa Nabi Yusuf as memilih jabatan yang menurutnya sanggup dipegangnya setelah beliau mendapat kepercayaan dari raja dan Nabi Yusuf as juga sangat tahu kemampuannya dan beliau ingin membagi kemampuannya tersebut untuk kepentingan masyarakat.<sup>25</sup>

Kisah ini dapat kita petik pelajarannya, bahwa hendaknya kita menyukai suatu pekerjaan karena memang kita bisa mengerjakannya.

Bukan karena ingin dipuji orang lain atau pun karena menginginkan

<sup>23</sup> Abu Shin, Ahmad Ibrahim, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis Dan Kontemporer*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006, hlm. 106

<sup>24</sup>Departemen Agama RI, 2005, *Al-Jumanatul 'Ali Al-Qur'anul dan Terjemahannya*, CV. Penerbit J-Art, hal. 242

<sup>25</sup> Abu Shin, Ahmad Ibrahim, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis Dan Kontemporer*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006, hlm. 77



Dalam kitab ‘*Al-Siyasah al-Syar’iyyah*’ Ibn Taimiyah menjelaskan, ”yang terpenting dalam persoalan mencari SDM adalah mengetahui yang paling pantas dan layak. Hal ini bisa disempurnakan dengan mengetahui wilayah dan jalan yang dimaksudkan untuk menuju kearah sana. Jika engkau telah mengetahui maksud dan media (fasilitas) untuk mencapainya, maka sempurnakanlah urusan itu.”<sup>27</sup>

Dari pemaparan tentang rekrutmen perspektif Islam diatas, setidaknya kita bisa tahu bahwa Islam sudah punya seperangkat konsep dan dasar-dasar hukum yang membahas tentang rekrutmen. Oleh karena itu, sebagai warga Muslim yang baik, kita harus mengupayakan yang terbaik dalam menjaring SDM yang akan dijadikan bagian dari institusi kita.

<sup>27</sup> Ibn Taimiyah, 'Al-Siyasah al-Syar'iyyah', hal. 21