

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.

- 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.⁶

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

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

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

[illegible]

c. Lingkungan atau *invironmant*.

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

d. Masukkan 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.⁷

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

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

f. Keluaran (*output*)

g. Umpan balik

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

Sistem dapat diklasifikasikan menjadi beberapa hal, yaitu:

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

[illegible]

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

a. Pengertian Rekrutmen

Sirait dalam Yunila Sari mengartikan rekruemen 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”.¹⁰

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,

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

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 keluasaan 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.

[illegible]

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

Rekrutmen sebagai sistem memiliki unsur-unsur yang saling berkaitan. Dalam hal ini perekrutan 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

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

Menurut Henry Simamora rekrutmen memiliki beberapa tujuan, antara lain sebagai berikut:¹⁵

-

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

- tidak terlalu efektif, karena akan memakan waktu yang banyak untuk menulis memo kepada seluruh karyawan di perusahaan.
- 2) Sumber rekrutmen *eksternal*, merupakan metode perekrutan yang digunakan untuk merekrut karyawan dari luar perusahaan, contohnya seperti :

- ### e. Prinsip-Prinsip Rekrutmen

- 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.¹⁷

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

- 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.

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

¹⁸Meldona. 2009. *Perencanaan Tenaga Kerja*. Malang : UIN Maliki Press. Hal. 134

f. Pengertian Seleksi

g. Pola Seleksi

¹⁹Muhammad 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.

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

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

[illegible]

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

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَأْبَىٰ اسْتَعْجِرُهُ ^{عَل} إِنْ خَيْرٌ مِّنْ أَسْتَعْجَرَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٦٦﴾

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

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

وَقَالَ الْمَلِكُ أَتُتُونِي بِهِ أَسْتَخْلِصُهُ لِنَفْسِي فَلَمَّا كَلَّمَهُ قَالَ إِنَّكَ الْيَوْمَ لَدَيْنَا مَكِينٌ أَمِينٌ

قَالَ أَجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْكُمْ

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 Yusuuf; 54-55).²⁴

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.²⁵

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

Bukan karena ingin dipuji orang lain atau pun karena menginginkan

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

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

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

“Telah menceritakan kepada kami Muhammad bin Sinan berkata, telah menceritakan kepada kami Fulaih. Dan telah diriwayatkan pula hadits serupa dari jalan lain, yaitu Telah menceritakan kepadaku Ibrahim bin Al Mundzir berkata, telah menceritakan kepada kami Muhammad bin Fulaih berkata, telah menceritakan kepadaku bapakku berkata, telah menceritakan kepadaku Hilal bin Ali dari Atho' bin Yasar dari Abu Hurairah berkata: Ketika Nabi shallallahu 'alaihiwasallam berada dalam suatu majelis membicarakan suatu kaum, tiba-tiba datanglah seorang Arab Badui lalu bertanya: Kapan datangnya hari kiamat (kehancuran)? Namun Nabi shallallahu 'alaihi wasallam tetap melanjutkan pembicaraannya. Sementara itu sebagian kaum ada yang berkata; beliau mendengar perkataannya akan tetapi beliau tidak menyukai apa yang dikatakan yaitu, dan ada pula sebagian yang mengatakan; bahwa beliau tidak mendengar perkataannya. Hingga akhirnya Nabi shallallahu 'alaihi wasallam menyelesaikan pembicaraannya, seraya berkata: Mana orang yang bertanya tentang hari kiamat tadi? Orang itu berkata: saya wahai Rasulullah!. Maka Nabi shallallahu 'alaihiwasallam bersabda: Apabila sudah hilang amanah maka tunggulah terjadinya kiamat. Orang itu bertanya: Bagaimana hilangnya amanat itu? Nabi shallallahu 'alaihiwasallam menjawab: Jika urusan diserahkan bukan kepada ahlinya, maka akan tunggulah terjadinya kiamat (kehancuran)”. (HR .Bukhari -6015).²⁶

[illegible]

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.