BAB II

KERANGKA TEORETIK

A. Kajian Pustaka

1. Strategi Rekrutmen

Rekrutmen biasanya merupakan aktivitas sumber daya manusia. Manajemen puncak dapat terlibat dalam penyusunan kebijakan-kebijakan umum perekrutan seperti penentuan di mana akan merekrut, penetapan berapa besar biayanya, dan penentuan tujuan perjanjian kerja organisasi. Manajer-manajer lini biasanya tidak terlibat dalam proses rekrutmen, kecuali ketika mereka diminta melakukan suatu perjalanan perekrutan. Departemen sumber daya manusia secara luas bertanggung jawab atas hampir sebagian besar proses rekrutmen, departemen ini merekomendasikan kebijakan kepada manajemen puncak, menyusun strategi-strategi dan prosedur-prosedur pengiklanan lowongan-lowongan pekerjaan, mengumpulkan informasi dari calon pelamar, dan menyaring informasi ini untuk membentuk sekumpulan pelamaran. Departemen sumber daya manusia juga bertanggung jawab dalam mengevaluasi proses rekrutmen guna menentukan prosedur-prosedur perekrutan yang paling efektif.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Henry Simamora dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia,* merumuskan tahap-tahap didalam strategi rekerutmen diantaranya:

a. Perencanaan Rekrutmen

Dalam merencanakan aktivitas-aktivitas perekrutan, organisasi perlu mengetahui beberapa banyak pelamar yang mesti direkrut. Karena beberapa pelamar mungkin tidak memuaskan dan yang lainnya mungkin tidak menerima pekerjaan yang ditawarkan, maka organisasi haruslah merekrut lebih banyak pelamar dari yang diharapkan untuk diangkat. Rasio-rasio hasil merupakan alat yang penting dalam membantu organisasi memutuskan beberapa banyak karyawan yang direkrut untuk setiap lowongan posisi karena rasio-rasio ini menyatakan hubungan relatif antara jumlah orang pada setiap tahap proses rekrutmen dengan jumlah orang yang bergerak ke tahap berikutnya.

b. Di mana tempat merekrut.

Organisasi perlu merekrut di dalam wilayah-wilayah di mana mereka akan mempuyai kemungkinan terbesar untuk berhasil. Meskipun pasar tenaga kerja lokal adalah tempat terbaik untuk memulai upaya perekrutan, perekrutan regional atau nasional mungkin diperlukan bagi posisi-posisi tertentu. Pasar tenaga kerja yang relevan untuk tenaga kerja rendahan dan karyawan klerikal adalah pasar tenaga lokal. Pasar tenaga kerja untuk karyawan teknis adalah pasar tenaga

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kerja regional, dan untuk karyawan manajerial dan profesional adalah pasar tenaga kerja regional atau nasional.

c. Posisi-posisi Masuk

Keputusan strategi perekrutan lainnya yang perlu dibuat adalah dimana posisi-posisi masuk pertama kali *(entry level)* yang seharusnya didalam hierarki organisasional. Sebagian besar biasanya organisasi memiliki dua posisi permulaan. Posisi *entry level* yang pertama adalah pada lapisan bawah sekali organisasi, seperti misalnya posisi produksi atau operasi. Posisi *entry level* yang kedua adalah pada aras manajemen yang lebih rendah, seperti posisi penyelia tingkat satu atau dua.

d. Pencari Pelamar

Manakala rencana-rencana dan strategi-strategi perekrutan telah tersusun, aktivitas-aktivitas perekrutan sesungguhnya bisa berlangsung. Pencarian pelamar dapat melibatkan metode-metode perekrutan tradisional seperti iklan-iklan surat kabar dan poster-poster lowongan kerja.

e. Memikat Pelamar

Komponen utama dari strategi rekrutmen organisasi adalah rencana untuk memikat pelamar-pelamar kerja. Sebuah organisasi kadang-kadang memperoleh kesulitan dalam memikat orang-orang yang diinginkannya, khusunya karyawan yang sangat ahli, di dalam pasar-pasar tenaga kerja yang kompetitif. Untuk memperkuat upaya-

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

upaya rekrutmennya, organisasi haruslah memutuskan daya tarik (bujukan) apa yang harus ditawarkannya.

f. Perekrutan-perekrutan yang Efektif

Keberhasilan aktivitas-aktivitas rekrutmen perusahaan kemungkinan besar dipengaruhi oleh kompetensi perekrutan dibandingkan faktor tunggal lainnya. Perekrutan mewakili perusahaan dan sebagai perwakilan perusahaan, maka di mata para pelamar, perekrut dipandang sebagai contoh dari jenis orang-orang yang dikaryakan dan diinginkan oleh organisasi di masa depan.

g. Pengaruh-pengaruh Pasar Tenaga Kerja

Pasar tenaga kerja merupakan suatu wilayah geografis dimana kekuatan-kekuatan *suplai* (orang-orang yang sedang mencari pekerjaan) berinteraksi dengan kekuatan-kekuatan permintaan (perusahaan-perusahaan yang sedang mencari karyawan).[14]

h. Pilihan yang Bersifat Jabatan

Semakin banyak persyaratan yang harus dimiliki pelamar maka pelamar semakin sedikit. Sebaliknya jika persyaratannya sedikit, pelamar akan semakin banyak.[15]

i. Penyaringan

Setelah lamaran-lamaran untuk lowongan pekerjaan diterima, lamaran-lamaran tersebut haruslah disaring guna menyisihkan

---

[14]T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 2000), hal. 72-73.

[15] Malayu S.P. Hasibun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007), hal. 45.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

individu-individu yang kelihatannya tidak memenuhi syarat. Bagaimanapun juga, perhatian besar harus diberikan dalam rangka membendung individu-individu didiskualifikasi karena alasan-alasan yang tidak tepat. Alasan-alasan didiskualifikasi haruslah merupakan kualifikasi-kualifikasi bonafid yang berhubungan dengan jabatan. Contoh alasan kuat mendiskualifikasi pelamar antara lain karena tingkat pendidikan yang tidak memadahi.

j. Kelompok Pelamar

Kelompok pelamar *(applicant pool)* terdiri atas individu-individu yang telah menunjukkan minat dalam mengejar lowongan pekerjaan yang mungkin merupakan kandidat yang baik utuk posisi. Setelah lamaran-lamaran masuk, organisasi harus memproses informasi dan mengorganisasikanya sehingga informasi ini siap diperiksa. Jika keputusan seleksi segera tidak diantisipasi, organisasi haruslah menginformasikan pelamar menyangkut status lamaran mereka. Apabila ada pelamar yang mendapat tawaran kerja di tempat lain dan tidak lagi berminat dengan lamarannya, organisasi haruslah menyisihkan lamaran ini dari kelompok pelamar. [16]

2. Koperasi Syariah

Koperasi adalah lembaga usaha yang dinilai cocok untuk memberdayakan rakyat kecil. Nilai-nilai koperasi juga mulia seperti keadilan, kebersamaan, kekeluargaan, dan kesejehateraan bersama. Dalam

[16] Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: STIE YKPN, 1997), hal. 222-229.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

individu-individu yang kelihatannya tidak memenuhi syarat. Bagaimanapun juga, perhatian besar harus diberikan dalam rangka membendung individu-individu didiskualifikasi karena alasan-alasan yang tidak tepat. Alasan-alasan didiskualifikasi bersiah merupakan kualifikasi-kualifikasi bonafid yang berhubungan dengan jabatan. Contoh alasan kuat mendiskualifikasi pelamar antara lain karena tingkat pendidikan yang tidak memadahi.

j. Kelompok Pelamar

Kelompok pelamar (applicant pool) terdiri atas individu-individu yang telah menunjukkan minat dalam mengejar lowongan pekerjaan yang mungkin merupakan kandidat yang baik untuk posisi. Setelah lamaran-lamaran masuk, organisasi harus memproses informasi dan mengorganisasikanya sehingga informasi ini siap diperiksa. Jika keputusan seleksi segera tidak diantisipasi, organisasi haruslah menginformasikan pelamar menyangkut status lamaran mereka. Apabila ada pelamar yang mendapat tawaran kerja di tempat lain dan tidak lagi berminat dengan lamarannya, organisasi haruslah menyisihkan lamaran ini dari kelompok pelamar.[16]

2. Koperasi Syariah

Koperasi adalah lembaga usaha yang dinilai cocok untuk memberdayakan rakyat kecil. Nilai-nilai koperasi juga mulia seperti kesadilan, kebersamaan, kekeluargaan, dan kesejahteraan bersama. Dalam

---

[16] Henry Simamora, Manajemen Sumber Daya Manusia (Yogyakarta: STIE YKPN, 1997), hal. 222-229

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Islam, koperasi tergolong sebagai syirkah/syarikah. Lembaga ini adalah wadah kemitraan, kerjasama, kekeluargaan, dan kebersamaan usaha yang sehat, baik, dan halal. Dan lembaga yang seperti itu sangat dipuji Islam seperti dalam firman Allah dalam surat Al-Maidah:2

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ لَا تُحِلُّواْ شَعَٰٓئِرَ ٱللَّهِ وَلَا ٱلشَّهۡرَ ٱلۡحَرَامَ وَلَا ٱلۡهَدۡيَ وَلَا
ٱلۡقَلَٰٓئِدَ وَلَآ ءَآمِّينَ ٱلۡبَيۡتَ ٱلۡحَرَامَ يَبۡتَغُونَ فَضۡلٗا مِّن رَّبِّهِمۡ وَرِضۡوَٰنٗاۚ وَإِذَا
حَلَلۡتُمۡ فَٱصۡطَادُواْۚ وَلَا يَجۡرِمَنَّكُمۡ شَنَـَٔانُ قَوۡمٍ أَن صَدُّوكُمۡ عَنِ ٱلۡمَسۡجِدِ
ٱلۡحَرَامِ أَن تَعۡتَدُواْۘ وَتَعَاوَنُواْ عَلَى ٱلۡبِرِّ وَٱلتَّقۡوَىٰۖ وَلَا تَعَاوَنُواْ عَلَى ٱلۡإِثۡمِ
وَٱلۡعُدۡوَٰنِۚ وَٱتَّقُواْ ٱللَّهَۖ إِنَّ ٱللَّهَ شَدِيدُ ٱلۡعِقَابِ ٢

"Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu melanggar syi'ar-syi'ar Allah, dan jangan melanggar kehormatan bulan-bulan haram, jangan (mengganggu) binatang-binatang had-ya, dan binatang-binatang qalaa-id, dan jangan (pula) mengganggu orang-orang yang mengunjungi Baitullah sedang mereka mencari kurnia dan keredhaan dari Tuhannya dan apabila kamu Telah menyelesaikan ibadah haji, Maka bolehlah berburu. dan janganlah sekali-kali kebencian(mu) kepada sesuatu kaum Karena mereka menghalang-halangi kamu dari Masjidilharam, mendorongmu berbuat aniaya (kepada mereka). dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. dan bertakwalah kamu kepada Allah, Sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya."(Al-Maidah: 2)[17]

Bahkan, Nabi saw. tidak sekadar membolehkan, juga memberi motivasi dengan sabdanya dalam hadits Qudsi beliau bersabda:

[17] M. Quraish Shihab, *Tafsir Al Mishbah Volume 3* (Jakarta: Lentera Hati, 2002), hal. 9.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Islam, kopersi tergolong sebagai syirkah/syarikah. Lembaga ini adalah wadah kemitraan, kerjasama, kekeluargaan, dan kebersamaan usaha yang sehat, baik, dan halal. Dan lembaga yang seperti ini sangat dipuji islam seperti dalam firman Allah dalam surat Al-Maidah:2

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ لَا تُحِلُّواْ شَعَٰٓئِرَ ٱللَّهِ وَلَا ٱلشَّهْرَ ٱلْحَرَامَ وَلَا ٱلْهَدْيَ وَلَا ٱلْقَلَٰٓئِدَ وَلَآ ءَآمِّينَ ٱلْبَيْتَ ٱلْحَرَامَ يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِّن رَّبِّهِمْ وَرِضْوَٰنًا وَإِذَا حَلَلْتُمْ فَٱصْطَادُواْ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَـَٔانُ قَوْمٍ أَن صَدُّوكُمْ عَنِ ٱلْمَسْجِدِ ٱلْحَرَامِ أَن تَعْتَدُواْ وَتَعَاوَنُواْ عَلَى ٱلْبِرِّ وَٱلتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُواْ عَلَى ٱلْإِثْمِ وَٱلْعُدْوَٰنِ وَٱتَّقُواْ ٱللَّهَ إِنَّ ٱللَّهَ شَدِيدُ ٱلْعِقَابِ

"Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu melanggar syi'ar-syi'ar Allah, dan jangan melanggar kehormatan bulan-bulan haram, jangan (mengganggu) binatang-binatang had-ya, dan binatang-binatang qalaid, dan jangan (pula) mengganggu orang-orang yang mengunjungi Baitullah sedang mereka mencari karunia dan keridaan dari Tuhannya dan apabila kamu telah mengelesaikan ihrahh kji, Maka bolehlah berburu, dan janganlah sekali-kali kebencianmu kepada sesuatu kaum Karena mereka menghalang-halangi kamu dari Masjidilharam, mendorongmu berbuat aniaya (kepada mereka), dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran, dan bertakwalah kamu kepada Allah, Sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya. "(Al-Maidah: 2)[17]

Bahkan, Nabi saw. tidak sekadar membolehkan, juga memberi motivasi dengan sabdanya dalam hadits Qudsi beliau bersabda:

[17] M. Quraish Shihab, Tafsir Al-Mishbah Volume 3 (Jakarta: Lentera Hati, 2002), hal. 9.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

عن ابى هريرة رضى الله عنه قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: قال الله تعالى: انا ثالث الشريكين مالم يخن احدهما صاحبه، فاذاخان خرجت من بينهما: رواه ابوداود وصححه الحاكم•

Dari Abu Hurairah ra. dia berkata: Rosulullah SAW bersabda: Allah berfirman: "Saya zat ketiga dari dua orang yang bersekutu, selama salah satu di antara mereka tidak berkhianat pada temannya. Apabila berkhianat Aku keluar dari kalangan mereka." Riwayat Abu Dawud. Hadis sahahih menurut Hakim.[18]

Bung Hatta dalam buku Membangun Koperasi dan Koperasi Membangun mengkategorikan sosial kapital ke dalam 7 nilai sebagai spirit koperasi, yaitu:[19]

a. Kebenaran untuk menggerakkan kepercayaan (trust).
b. Keadilan dalam usaha bersama.
c. Kebaikan dan kejujuran mencapai perbaikan.
d. Tanggung jawab dalam individualitas dan solidaritas.
e. Paham yang sehat, cerdas, dan tegas.
f. Kemauan menolong diri sendiri serta menggerakkan keswasembadaan dan otoaktif.
g. Kesetiaan dalam kekeluargaan.

Di Indonesia, koperasi berbasis nilai Islam lahirlah pertama kali dalam bentuk paguyuban usaha bernama Syarikat Dagang Islam (SDI). SDI didirikan H. Samanhudi di Solo, Jawa Tengah. Anggotanya para pedagang muslim. Mayoritas pedagang batik. Meskipun pada

[18] Al Hafidh Ibnu Hajar Al Asqalani, *Terjemahan Bulughul Maram* (Surabaya: Mutiara Ilmu, 1995), hal. 374-375.
[19] Muhammad, *Lembaga Ekonomi Syari'ah* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007), hal. 96-97.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

هذا لفظ مسلم حيث هذا رجل هذا رجل قال: قال هذه هذا رجل فيه رجلا نه

تحيينيه شيخ فالفاظ مجملة لمصلحا نفي جاله نيخيهذا شاك لنا: يقالت

مجملا فصحيح عاجبا ولي.

Dari Abu Hurairah ra. dia berkata: Rasulullah SAW bersabda: Allah berfirman: "Saya ini ketiga dari dua orang yang bersekutu, selama salah satu di antara mereka tidak berkhianat pada temannya. Apabila berkhianat Aku keluar dari kebersamaan mereka." Riwayat Abu Dawud. Hadis sahabih menurut Hakim.[18]

Bung Hatta dalam buku Membangun Koperasi dan Koperasi Membangun mengkategorikan sosial kapital ke dalam 7 nilai sebagai spirit koperasi, yaitu:[19]

a. Kebenaran untuk menggerakkan kepercayaan (trust).
b. Keadilan dalam usaha bersama.
c. Kebaikan dan kejujuran mencapai perbaikan.
d. Tanggung jawab dalam individualitas dan solidaritas.
e. Paham yang sehat, cerdas, dan tegas.
f. Kemauan menolong diri sendiri serta menggerakkan kesswasembadaan dan otoaktif.
g. Kesetiaan dalam kekeluargaan.

Di Indonesia, koperasi berbasis nilai Islam lahirlah pertama kali dalam bentuk paguyuban usaha bernama Syarikat Dagang Islam (SDI). SDI didirikan H. Samanhudi di Solo, Jawa Tengah. Anggotanya para pedagang muslim. Mayoritas pedagang batik. Meskipun pada

---

[18] Al Hafidh Ibnu Hajar Al Asqalani. Terjemahan Bulughul Maram (Surabaya: Mutiara Ilmu, 1995), hal. 374-375.

[19] Muhammad, Lembaga Ekonomi Syari'ah (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007), hal. 96-97.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

perkembangannya, SDI berubah menjadi Syarikat Islam yang bernuansa gerakan politik. Dalam konteks budaya kemitraan, penelitian Afzalul Rahman yang dirilis dalam Economic Doctrines of Islam, koperasi tipe kemitraan modern Barat mirip dengan kemitraan Islam. Bahkan, telah dipraktikan oleh umat Islam hingga abad 18. Baik bentuk syirkah Islam dan syirkah Modern, sama dibentuk oleh para pihak atas kesepakatan mereka sendiri untuk mencari keuntungan secara proporsional dan mutual berdasarkan hukum Negara. Menurut Rahman, persyaratan kemitraan kedua tipe koperasi tersebut sama, kecuali pada praktik riba (sistem bunga). Koperasi syar'iah (syirkah Islam) terbebas sama sekali dari unsur itu. Kemitraan Inggris (dalam hal jenis mitra, hak dan kewajibannya, fungsi dan tugasnya terhadap pihak ketiga) yang yang tertuang dalam Peraturan Kemitraan Inggris tahun 1980, kurang lebihnya sama dengan yang dijabarkan prinsip syirkah dalam kitab fikih bermadzhab Hanafi 'Al-Hidayah'.

Ada 7 pantangan yang harus dihindari dalam bisnis. Dan ini harus dipegang sebagai pantangan moral bisnis (moral hazard). *Pertama, maysir* yaitu segala bentuk spekulasi judi (gambling) yang mematikan sektor riil dan tidak produktif. *Kedua, asusila* yaitu praktik usaha yang melanggar kesusilaan dan norma social. *Ketiga, gharar* yaitu segala transaksi yang tidak transparan dan tidak jelas sehingga berpotensi merugikan salah satu pihak.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

perkembangannya, SDI berubah menjadi Syarikat Islam yang bermuatan gerakan politik. Dalam konteks budaya kemitraan, penelitian Afzalul Rahman yang diritis dalam Economic Doctrines of Islam, kooperasi tipe kemitraan modern Barat mirip dengan kemitraan Islam. Bahkan, telah dipraktikan oleh umat Islam hingga abad 18. Baik bentuk syirkah Islam dan syirkah Modern, sama dibentuk oleh para pihak atas kesepakatan mereka sendiri untuk mencari keuntungan secara proporsional dan mutual berdasarkan hukum Negara. Menurut Rahman, persyaratan kemitraan kedua tipe kooperasi tersebut sama, kecuali pada praktik riba (sistem bunga). Kooperasi syarikah (syirkah Islam) terbebas sama sekali dari unsur itu. Kemitraan hygris (dalam hal jenis mitra, hak dan kewajibannya, fungsi dan tugasnya terhadap pihak ketiga) yang yang tertuang dalam Peraturan Kemitraan hygris tahun 1980, kurang lebihnya sama dengan yang dijabarkan prinsip syirkah dalam kitab fikih bermadzhab Hanafi 'Al-Hidayah'.

Ada 7 pantangan yang harus dihindari dalam bisnis. Dan ini harus dipegang sebagai pantangan moral bisnis (moral hazard). Pertama, maysir yaitu segala bentuk spekulasi judi (gambling) yang mematikan sektor riil dan tidak produktif. Kedua, gharar yaitu praktik usaha yang melanggar kesusilaan dan norma sosial. Ketiga, ghoroe yaitu segala transaksi yang tidak transparan dan tidak jelas sehingga berpotensi merugikan salah satu pihak.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Keempat, haram yaitu objek transaksi dan proyek usaha yang diharamkan syariah. *Kelima, riba* yaitu segala bentuk distorsi mata uang menjadi komoditas dengan mengenakan tambahan (bunga) pada transaksi kredit atau pinjaman dan pertukaran/barter lebih antar barang ribawi sejenis. Pelarangan riba ini mendorong usaha yang berbasis kemitraan dan kenormalan bisnis, disamping menghindari praktik pemerasan, eksploitasi dan pendzaliman oleh pihak yang memiliki posisi tawar tinggi terhadap pihak yang berposisi tawar rendah. *Keenam, ihtikar* yaitu penimbunan dan monopoli barang dan jasa untuk tujuan permainan harga. *Ketujuh, berbahaya* yaitu segala bentuk transaksi dan usaha yang membahayakan individu maupun masyarakat serta bertentangan dengan maslahat dalam maqashid syari'ah.

Dalam koperasi konvensional juga ditemukan beberapa nilai yang tampak dalam jatidirinya *(Co-operative Identity)* sebagaimana dirumuskan kongres *International Co-operative Alliance* (ICA) ke-100 di Manchester, Inggris, September 1995 dan disusun kembali Prof. Dr. Ian MacPherson berupa 7 nilai: menolong diri sendiri, swa tanggung jawab, demokrasi, partisipasi ekonomi anggota, otonomi dan kemerdekaan, pendidikan, pelatihan, dan informasi, kerjasama antar koperasi, dan kepedulian terhadap lingkungan-secara umum selaras dan serasi.

Nilai-nilai tersebut sejalan dengan nilai syari'ah dalam muamalah. menolong diri sendiri mencerminkan sikap kejujuran/*amanah* yang merefleksikan kepercayaan, integrasi, reputasi dan kredibilitas. Otonomi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dan kemerdekaan mencerminkan nilai akurasi dan akuntabilitas, sedangkan partisipasi, pendidikan, pelatihan dan informasi mencerminkan sikap *istiqommah* dan tabligh dalam Islam.

Koperasi syari'ah sangat strategis dalam mengembangkan sumberdaya dan mendistribusikannya secara adil. Karena, mengeluarkan harta (asset) untuk diputar, diusahakan, dan diinvestasikan secara halal adalah kewajiban syariah. Uang dan harta bukan untuk ditimbun. membuat aset nganggur (idle) sama dengan memubadzirkan nikmat Allah dan tidak mensyukurinya. Uang dibuat untuk dipergunakan. Berpindah dari tangan ke tangan sebagai alat tukar (medium of excange) dan pembayaran. Juga alat ekspansi dalam investasi. Jadi, semata-mata hanya alat. Tidak boleh diubah menjadi tujuan. [20] Syari'ah harus diterima dan diterapkan koperasi secara keseluruhan. Bukan sepotong-potong. Karena, penerapan yang sepotong-potong tidak menjamin teraktualisasikannya tujuan koperasi. Sesuai dengan firman Allah, yaitu:

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ ٱدۡخُلُواْ فِي ٱلسِّلۡمِ كَآفَّةٗ وَلَا تَتَّبِعُواْ خُطُوَٰتِ ٱلشَّيۡطَٰنِۚ إِنَّهُۥ لَكُمۡ عَدُوّٞ مُّبِينٞ ٢٠٨

Hai orang-orang yang beriman, masuklah kamu ke dalam Islam keseluruhan, dan janganlah kamu turut langkah-langkah syaitan. Sesungguhnya syaitan itu musuh yang nyata bagimu." (Al-Baqarah: 208).[21]

---

[20] Tim Dakwatuna, *Koperasi dalam Islam (http://www.dakwatuna.com*, diakses 12 Juni 2008).

[21] M. Quraish Shihab, *Tafsir Al Mishbah Volume 1* (Jakarta: Lentera Hati, 2002), hal. 264.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dengan teraktualisasikannya prinsip-prinsip syariah dalam pengelolaan ekonomi, koperasi bisa mewujudkan keadilan dan menyejahterakan bagi semua.

3. Karakter-karakter yang harus dimiliki oleh setiap Anggota.

Faktor yang paling penting dari sumber daya manusia adalah karakter. Kemajuan koperasi sangat tergantung pada karakter anggotanya. Karakter anggota sendiri ditentukan oleh sejauh mana mereka memiliki kesadaran akan nilai tertentu. Paling tidak, ada 20 jenis kesadaran yang wajib dimiliki anggota koperasi sebagaimana dinyatakan oleh para pemikir koperasi, yaitu:[22]

a. Kesadaran akan pemahaman, yaitu kesadaran akan pentingnya pemahaman terhadap konsep, nilai-nilai, prinsip-prinsip, misi, program, dan kegiatan koperasi.
b. Kesadaran akan tujuan, yaitu kesadaran akan pentingnya pencapaian tujuan dan sasaran koperasi dalam upaya memenuhi aspirasi dan kebutuhan anggota.
c. Kesadaran akan kesatuan, yaitu kesadaran akan pentingnya kesatuan dilandasi oleh semangat persaudaraan dan kekeluargaan.
d. Kesadaran akan kerja sama, yaitu kesadaran akan pentingnya menolong diri sendiri melalui kerja sama yang saling memberi manfaat yang dilandasi oleh semangat gotong- royong.

---

[22] Muslimin Nasution, *Mewujudkan DemokrasiEkonomi dengan Koperasi* (Jakarta: PIP Publishing, 2007), hal. 42-45.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

e. Kesadaran akan otonomi dan kebebasan, yaitu kesadaran bahwa koperasi adalah badan usaha swadaya yang otonom dan independen yang tidak boleh didominasi oleh pihak manapun.

f. Kesadaran akan kemajuan, yaitu kesadaran akan pentingnya kemajuan yang tumbuh dari dalam koperasi sendiri yang ditujukan untuk meningkatan kesejahteraan anggota.

g. Kesadaran memiliki, yaitu kesadaran memiliki koperasi yang mendorong semangat untuk menjaga, memelihara, dan memajukan koperasi.

h. Kesadaran akan komitmen, yaitu kesadaran akan pentingnya komitmen yang tulus kepada koperasi.

i. Kesadaran berpartisipasi, yaitu kesadaran untuk berperan serta secara aktif dalam kegiatan kegiatan- kegiatan ekonomi, sosial, dan budaya yang diselenggarakan oleh koperasi.

j. Kesadaran kesadaran akan tanggung jawab, yaitu kesadaran akan pentingnya rasa tanggung jawab untuk keberhasilan tugas-tugas yang diamanahkan, baik tarhadap dirinya secara pribadi maupun bagi kelompoknya, termasuk rasa percaya kelompok dan usaha tersebut.

k. Kesadaran akan kesetiaan, yaitu kesadaran akan pentingnya kesetiaan kepada koperasi beserta seluruh anggotanya.

l. Kesadaran akan kesabaran, selain sabar dalam arti biasa, tahan menderita apabila mendapat cobaan atau musibah, juga berkonotasi:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1) Dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah ditentukan, ditangani secara optimal, tangguh, dan tidak putus asa.
2) Apabila mengalami keberhasilan tidak menjadi lupa diri, tetapi bersyukur kepada Allah dengan mengharap diberi kesempatan untuk maju selangkah lagi.
3) Apabila mendapat hambatan, terbuka untuk kritik dan tidak cepat putus asa, bahkan berani mengoreksi diri dan berupaya untuk tidak melakukan kesalahan yang sama.[23]

m. Kesadaran akan kepemimpinan, yaitu kesadaran akan pentingnya kepemimpinan yang kuat yang perhatian dan kepentingan utamanya adalah meningkatkan kesejahteraan anggota.

n. Kesadaran akan profesionalisme, yaitu kesadaran akan pentingnya profesionalisme dalam pengelolaan koperasi.

o. Kesadaran akan kepercayaan diri sendiri, yaitu kesadaran akan pentingnya kepercayaan kepada kekuatan dan kemampuan diri sendiri yang dilandasi semangat kemandirian dan keswadayaan.

p. Kesadaran akan kecakapan, yaitu kesadaran akan pentingnya penguasaan kecakapan dalam pengelolaan koperasi.

q. Kesadaran akan disiplin, yaitu kesadaran akan pentingnya disiplin dalam penunaian tugas dan pelaksanaan kewajiban.

r. Kesadaran akan amanah dan kejujuran, yaitu kesadaran akan pentingnya upaya menumbuhkan sifat dapat dipercaya, kelurusan hati

---

[23] Multitama, *Islamic Business Strategy for Entrepreneurship* (Jakarta: Zikrul Hakim, 2006), hal. 65.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dan keikhlasan dalam koperasi sebagaimana Allah berfirman dalam surat Az-Zumar:32-34 dan Al-Qashash:26, yang berbunyi:

۞ فَمَنْ أَظْلَمُ مِمَّن كَذَبَ عَلَى ٱللَّهِ وَكَذَّبَ بِٱلصِّدْقِ إِذْ جَآءَهُۥٓ ۚ أَلَيْسَ فِى جَهَنَّمَ مَثْوًى لِّلْكَٰفِرِينَ ﴿٣٢﴾ وَٱلَّذِى جَآءَ بِٱلصِّدْقِ وَصَدَّقَ بِهِۦٓ ۙ أُو۟لَٰٓئِكَ هُمُ ٱلْمُتَّقُونَ ﴿٣٣﴾ لَهُم مَّا يَشَآءُونَ عِندَ رَبِّهِمْ ۚ ذَٰلِكَ جَزَآءُ ٱلْمُحْسِنِينَ ﴿٣٤﴾

"Maka siapakah yang lebih zalim daripada orang-orang yang berbuat dusta terhadap Allah dan mendustakan kebenaran ketika datang kepadanya? Bukankah di neraka jahanam tersedia tempat tinggal bagi orang yang kafir? Dan orang-orang yang membawa kebenaran (Muhammad) dan membenarkannya, mereka itulah orang-orang yang bertakwa. Mereka memperoleh apa yang dikehendaki pada sisi Tuhan mereka. Demikianlah balasan orang-orang yang berbuat baik." (QS. Az-Zumar: 32-34)[24]

قَالَتْ إِحْدَىٰهُمَا يَٰٓأَبَتِ ٱسْتَـْٔجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ ٱسْتَـْٔجَرْتَ ٱلْقَوِىُّ ٱلْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

"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".(Al-Qashash:26)[25]

s. Kesadaran akan kepuasan, yaitu kesadaran akan pentingnya upaya menumbuhkan rasa puas dalam pengabdian kepada anggota koperasi.

t. Kesadaran akan rasa hormat, yaitu kesadaran akan pentingnya sikap saling menghormati dalam koperasi.

---

[24] M. Quraish Shihab, *Tafsir Al Mishbah Volume 12* (Jakarta: Lentera Hati, 2002), h.226-227.

[25] M. Quraish Shihab, *Tafsir Al Mishbah Volume 10* (Jakarta: Lentera Hati, 2002), h. 333

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Kajian Teoretik

1. Dasar Rekrutmen

Flippo (1984) mendefinisikan rekrutmen adalah proses pencarian tenaga kerja yang dilakukan secara seksama, sehingga dapat merangsang mereka untuk mau melamar jabatan-jabatan tertentu yang ditawarkan oleh organisasi. Werther dan Davis (1996) mendefinisikan rekrutmen adalah proses untuk mendapatkan dan untuk merangsang pelamar-pelamar yang mempunyai kemampuan agar menjadi pegawai.

Musselman dan Hughes (1981) dalam bukunya *Introduction to Modern Bussiness* memberikan definisi sebagai berikut, "penarikan calon pegawai adalah proses pembentukan sekumpulan pelamar yang memiliki kualitas tertentu". Dari ketiga definisi di atas, dapat ditarik suatu pandangan umum bahwa "penarikan calon pegawai merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan secara terencana, guna memperoleh calon-calon pegawai yang memenuhi syarat-syarat yang dituntut oleh suatu jabatan tertentu, yang dibutuhkan oleh suatu organiasi".[26]

2. Tujuan Rekrutmen

Randall Schuler & Susuan Jackson dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke-21* menjelaskan tujuan umum rekrutmen adalah menyediakan suatu pool calon karyawan yang

---

[26] Justine T. Sirait, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi* (Jakarta: Grasindo, 2006), hal. 56-57.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

memenuhi syarat bagi perusahaan. Sedangkan tujuan yang lebih spesifik antara lain adalah:

a. Agar konsisten dengan strategi, wawasan dan nilai perusahaan.
b. Untuk menentukan kebutuhan rekrutmen perusahaan di masa sekarang dan masa yang datang berkaitan dengan perusahaan besar dalam perusahaan, perencanaan SDM, pekerjaan disain dan analisa jabatan.
c. Untuk meningkatkan pool calon karyawan yang memenuhi syarat seefisien mungkin.
d. Untuk mendukung inisiatif perusahaan dalam mengelola tenaga kerja yang beragam.
e. Untuk membantu meningkatkan keberhasilan proses seleksi dengan mengurangi calon karyawan yang sudah jelas tidak memenuhi syarat atau yang terlalu tinggi kualifikasinya.
f. Untuk membantu mengurangi kemungkinan keluarnya karyawan yang belum lama bekerja.
g. Untuk mengkoordinasikan upaya rekrutmen dengan program seleksi dan pelatihan.
h. Untuk mengevaluasi efektif tidaknya berbagai teknik dan lokasi rekrutmen bagi semua jenis pelamar.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

i. Untuk memenuhi tanggung jawab perusahaan terhadap program-program tindakan afirmatif dan pertimbangan hukum dan sosial lain menurut komposisi tenaga kerja.[27]

3. Proses Rekrutmen

Henry Simamora dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia* menjelaskan bahwa rekrutmen sering diperlukan seolah-olah sebagai suatu proses satu arah *(one-way process)* sesuatu yang dilakukan perusahaan untuk mencari calon-calon karyawan. Pendekatan ini dapat disebut sebagai teori rekrutmen "pencarian" *(prospecting theory of recruitmen)*. Bagaimanapun, dalam praktiknya, calon karyawan dan manajer mencari organisasi sebagaimana halnya organisasi mencari mereka. Pandangan ini, yang disebut dengan teori rekrutmen "pasangan" *(mating theory of recuitment)*, terkesan lebih realistik. Keberhasilan rekrutmen (dari perspektif organisasi) dan keberhasilan pencarian pekerjaan (dari perspektif calon karyawan) keduanya secara kritis tergantung pada penentuan waktunya. Manakala terdapat kecocokan antara upaya rekrutmen organisasional dengan upaya pencarian kerja pelamar, maka kondisinya dalam keadaan matang untuk bertemu.

Agar keberhasilan pencarian organisasi dan pelamar benar-benar bertemu tiga kondisi lainnya haruslah terpenuhi haruslah terdapat media komunikasi yang lazim (misalnya, organisasi mengiklankan lowongan yang dibaca oleh pelamar), pelamar memandang adanya kecocokan antara

---

[27] Randall Schuler & Susuan Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke-21/Edisi 6/Jilid* (Jakarta: PT Erlangga, 1997), hal. 228.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

karakteristik pribadinya dan persyaratan pekerjaan organisasi, dan pelamar mestilah termotivasi untuk melamar.

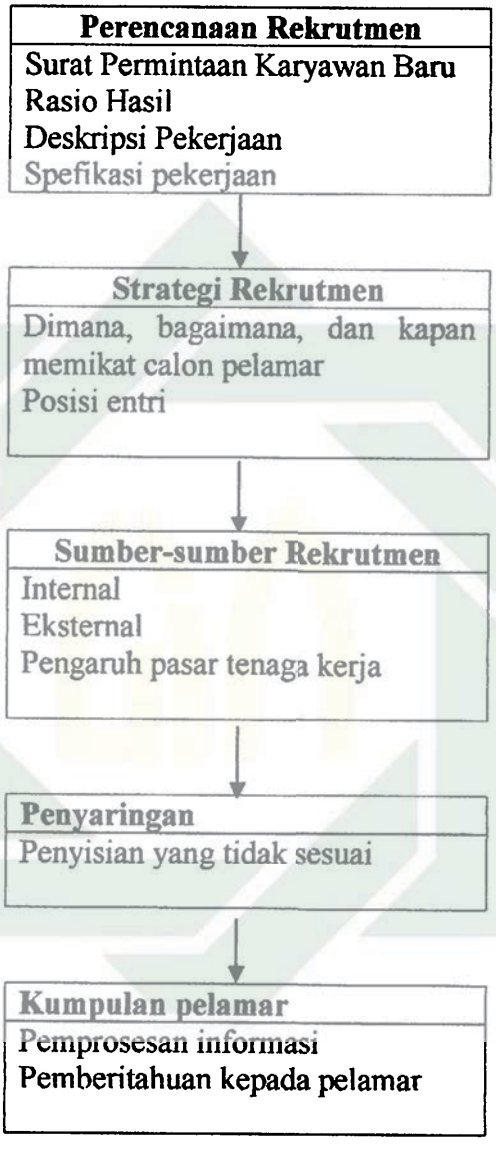
Aktivitas-aktivitas perekrutan tidak akan terjadi sampai seseorang dalam organisasi telah memutuskan karyawan-karyawan seperti yang dibutuhkan dan beberapa banyak jumlahnya. Henry Simamora juga menjelaskan tentang proses rekrutmen, seperti yang terlihat pada **Gambar 2-1**, terdiri atas:[28]

[28] Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: STIE YKPN, 1997), hal. 221-222

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Gambar 2.1

Proses Rekrutmen



digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Keterangan

a. Perencanaan rekrutmen

Dalam merencanakan rekrutmen, organisasi perlu mengetahui beberapa banyak pelamar yang mesti direkrut. Karena beberapa pelamar mungkin tidak memuaskan dan yang lainnya mungkin tidak menerima pekerjaan yang ditawarkan, maka organisasi haruslah merekrut lebih banyak pelamar dari yang diharapkan oleh organisasi untuk dijadikan anggota. Setelah organisasi mengidentifikai, beberapa banyak orang yang perlu direkrut, strategi khusus perlu disusun guna mengidentifikasi bagaimana calon anggota yang akan direkrut dari mana mereka berasal dan kapan mereka harus direkrut.

b. Strategi rekrutmen

Didalam strategi rekrutmen ada hal yang sangat penting dalam memutuskan di mana akan merekrut yang pertama organisasi harus haruslah mengidentifikasikan pasar tenaga kerja utama tempat di mana calon potensial dapat diperoleh. Dan yang kedua organisasi haruslah menganalisis tenaga kerjanya sendiri dan mengidentifikasi sumber-sumber karyawan terbaiknya.

c. Sumber-sumber rekrutmen

1) Internal (Internal scorce) berkenaan dengan anggota-anggota karyawan yang ada saat ini di dalam organisasi.

2) Ekternal (Ekternal al Scorse) adalah individu yang saat ini tidak dikaryakan oleh organisasi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d. Penyaringan

Setelah lamaran-lamaran untuk lowongan pekerjaan diterima, lamaran-lamaran tersebut haruslah disaring guna menyisihkan individu-individu yang kelihatannya tidak memenuhi syarat.

e. Kumpulan pelamar

Kelompok pelamar yang terdiri atas individu-individu yang telah menunjukkan minat dalam mengejar lowongan pekerjaan yang mungkin merupakan kandidat yang baik utuk posisi.

Disisi lain Malayu S.P. Hasibun menuturkan proses rekrutmen sebagai berikut:[29]

a. Penentuan dasar penarikan.
b. Penentuan sumber-sumber penarikan.
c. Metode-metode penarikan.
d. Kendala-kendala penarikan.

4. Sumber Rekrutmen

Moh. Agus Tulus dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya* merumuskan Sumber-sumber calon kerja dalam rekrutmen ada 2 yaitu:

a. Merekrut Dari Dalam Perusahaan

Banyak perusahaan menerapkan kebijakan untuk merekrut atau mempromosikan tenaga kerja yang berasal dari dalam organisasi sendiri *(promotion-from-within),* kecuali dalam keadaan-keadaan yang luar biasa sekali.

---

[29] Malayu S.P. Hasibun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007), hal. 41.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kebijakan ini membawa tiga keuntungan utama, yaitu:

1) Tidak terlalu mahal dibanding dengan merekrut dari luar organisasi.
2) Suatu kebijakan promosi dari dalam dapat memelihara loyalitas dan mendorong usaha yang lebih besar antara para anggota organisasi.
3) Orang-orang yang direkrut dari dalam nyata-nyata sudah terbiasa dengan suasana organisasi sendiri sehingga dapat berkarya lebih efektif.

Kelemahan utama dari kebijakan ini adalah:

1) Terjadi pembatasan terhadap bakat-bakat yang sebenarnya tersedia bagi organisasi.
2) Mengurangi peluang masuknya pemikiran-pemikiran baru ke dalam organisasi.
3) Dapat meningkatkan perasaan puas diri karena para karyawan beranggapan bahwa peluang promosi telah terjamin oleh senioritas mereka.

b. Merekrut Dari Luar Perusahaan

Bagi kebanyakan perusahan besar, akademi-akademi dan perguruan-perguruan tinggi merupakan sumber utama bakat-bakat baru

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

di bidang manajerial dan keahlian. Kelemahan dari perekrutan melalui kampus adalah biayanya cenderung tinggi.[30]

Setelah diketahui spefikasi pekerjaan karyawan yang dibutuhkan, harus ditentukan sumber-sumber penarikan calon karyawan. Randall Schuler dan Susuan Jackson dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia* memaparkan dalam sumber penarikan calon karyawan bisanya berasal dari internal dan eksternal.

a. Sumber Internal [31]

1) Promosi

Promosi dari dalam didasarkan pada pertimbangan yang kuat. Karyawan internal mungkin lebih memenuhi syarat. Bahkan pekerjaan yang tidak tampak unik, ternyata memerlukan pengenalan yang baik dengan orangnya, prosedur serta kebijakan, dan karakteristik khusus lainnya dari perusahaan.

2) Transfer

Transfer terjadi jika karyawan lama dipindahkan secara menyamping ke jenis pekerjaan yang lain. Transfer seringkali digunakan untuk mengembangkan karyawan yang memiliki wawasan perusahaan yang luas sudut pandang yang mungkin perlu untuk promosi dimasa mendatang.

---

[30] Moh. Agus Tulus, *Manajemen Sumber Daya* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 1992), hal. 61-62.

[31] Randall Schuler dan Susuan Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*..... hal. 232-236.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3) Rotasi Pekerjaan

Jika transfer mungkin dianggap gagal permanen, rotasi pekerjaan biasanya dilakukan untuk sementara. Seperti halnya transfer, rotasi pekerjaan dapat digunakan untuk memperkenalkan karyawan pada berbagai aspek kehidupan perusahaan.

4) Pengaryaan dan Pemanggilan Kembali

Mempekerjakan kembali mantan karyawan atau karyawan yang diistirahatkan sementara relatif murah dan merupakan metode yang cukup efektif dalam rekrutmen internal.

b. Sumber Eksternal

1) Program referal karyawan
2) Walk-in applicant
3) Biro-biro tenaga kerja
4) Perusahaan lain
5) Biro-biro bantuan sementara
6) Asosiasi dan serikat dagang
7) Sekolah
8) WNA (Warga Negara Asing)

Sementara Justine T. Sirait dalam bukunyan *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi* mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan sumber tenaga kerja adalah tempat asal, dimana tenaga kerja berada. Sumber tenaga kerja dapat diperoleh dari dalam organisasi *(internal sources)* dan dari luar perusahaan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

(external sources). Khusus untuk *internal sources* berkaitan dengan *Plecement/Replacement.* Sedangkan dari luar perusahaan meliputi:

a. Advertensi/Iklan (Want Ads)
b. Biro/Agen Tenaga Kerja
c. Rekomendasi dari pegawai yang ada dalam organisasi
d. Sekolah-sekolah, Perguruan Tinggi, dan Kursus-kursus
e. Himpunan-himpunan profesi
f. Nepotisme
g. Open House
h. Mencuri pegawai dari organisasi lain (Headhunters)
i. Walk-Ins dan Write-Ins[32]

5. Metode Rekrutmen

Meski rekrutmen sangat besar peranannya dalam sebuah organisasi atau perusahaan dalam rangka mencari, menemukan dan sekaligus menarik para karyawan (pelamar) baru, namun satu hal yang tidak dapat diabaikan keberadaanya yaitu penerapan metode (cara) dalam melakukan proses rekrutmen. Penerapan metode rekrutmen yang tepat, dapat membawa implikasi yang positif dalam rangka menjaring tenaga kerja yang dibutuhkan. Sebaliknya, kesalahan dalam penggunaan metode rekrutmen dapat berakibat fatal bagi kelangsungan organisasi atau perusahaan kedepan, dikarenakan karyawan baru yang diterima dalam proses rekrutmen tidak memenuhi kriteria semestinya yang dibutuhkan.

[32] Justine T. Sirait, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi* (Jakarta: Grasindo, 2006), hal. 58-61.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Oleh karenanya eksistensi metode rekrutmen tidak dapat diabaikan peranannya.

Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson, berpandangan bahwa metode yang dapat diterapkan dalam rekrutmen adalah:

a. Metode Internal

1) Job Posting

Job posting secara menyolok memperlihatkan kepada semua karyawan pembukuan lowongan yang ada di sebuah perusahaan.

2) Daftar keterampilan (Skill Inventories)

Sebagian perusahaan memiliki informasi yang berkaitan dengan ketrampilan yang tersimpan dalam dokumen-dokumen personalia. Jika suatu saat dibutuhkan, perlu waktu untuk menemukannya. Daftar ketrampilan yang formal menghimpun informasi lewat penggunaan sistem informasi sumber daya manusia.[33]

b. Metode Eksternal

1) Iklan Radio dan Televisi

Sejumlah perusahaan enggan menggunakan media elektronik karena kekhawatiran mereka akan mahalnya biaya, atau karena khawatir perusahaan akan tampak tidak berdaya atau rusak citra konservatifnya. Perusahaan-perusahaan yang memahami hal

[33] Randall Schuler dan Susuan Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.....hal. 237.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ini meningkatkan anggaran rekrutmen lewat iklan radio dan televisi, dengan hasil yang cukup memuaskan.

2) Iklan di Koran dan jurnal Perdagangan

Koran merupakan alat yang paling banyak digunakan dalam melakukan rekrutmen ekternal. Koran dapat menjangkau secara luas calon-calon karyawan yang pontensial dengan biaya yang relatif murah untuk setiap calon pelamar. Sedangkan jurnal-jurnal perdagangan memungkinkan perusahaan mengarahkan pada kelompok calon karyawan potensial yang lebih spesifik.

3) Computerized service listings

Metode yang lebih baru dan sangat tidak umum dalam rekrutmen dari sumber luar adalah *Computerized recruiting service.* Layanan ini bekerja sebagai suatu tempat baik untuk memasang daftar lowongan pekerjaan maupun mencari pelamar kerja. Manfaat lain teknologi komputer adalah untuk merekrut calon karyawan teknologi tinggi melalui Cyberspace.

4) Akuisi dan Merger

Berbeda dengan metode eksternal lain, akuisisi dan merger dapat mempermudah implementasi rencana strategi sebuah perusahaan. Ketika sebuah perusahaan mengakuisisi perusahaan lain dengan karyawan berketerampilan tinggi, pool yang telah siap ini bisa memungkinkan perusahaan mengejar rencana bisnis seperti

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ini meningkatkan anggaran rekrutmen lewat iklan radio dan televisi, dengan hasil yang cukup memuaskan.

2) Iklan di Koran dan Jurnal Perdagangan

Koran merupakan alat yang paling banyak digunakan dalam melakukan rekrutmen eksternal. Koran dapat menjangkau secara luas calon-calon karyawan yang potensial dengan biaya yang relatif murah untuk setiap calon pelamar. Sedangkan jurnal-jurnal perdagangan memungkinkan perusahaan mengarahkan pada kelompok calon karyawan potensial yang lebih spesifik.

3) Computerized service listings

Metode yang lebih baru dan sangat tidak umum dalam rekrutmen dari sumber luar adalah Computerized recruiting service. Layanan ini bekerja sebagai suatu tempat baik untuk memasang daftar lowongan pekerjaan maupun mencari pelamar kerja. Manfaat lain teknologi komputer adalah untuk merekrut calon karyawan teknologi tinggi melalui Cyberspace.

4) Akuisi dan Merger

Berbeda dengan metode eksternal lain, akuisisi dan merger dapat memperpendek implementasi rencana strategi sebuah perusahaan. Ketika sebuah perusahaan mengakuisisi perusahaan lain dengan karyawan berketerampilan tinggi, pool yang telah siap ini bisa memungkinkan perusahaan mengejar rencana bisnis seperti

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

memasuki lini produk baru yang sebelumnya mungkin dianggap tidak layak.

5) Open House

Suatu proses yang sangat baik untuk memperkenalkan seseorang pada perusahaan dan menarik minat mereka yang mungkin tidak sedang melamar adalah dengan mengadakan *open house* membuka pintu sedemikian rupa sehingga orang dapat masuk dan melihat-lihat perusahaan serta mempelajari pekerjaan yang mungkin tersedia.

6) Rekrutmen berdasarkan kontrak (Contract Recruiting)

Untuk menanggap siklus tenaga kerja dan perlunya pengurangan biaya, sebuah perusahaan menyewa *contract recruiter.* Contract Recruiter adalah konsultan yang menerima penugasan temporer, biasanya tiga sampai enam bulan, menjadi bagian integral dari staf SDM dan menangani masalah rekrutmen.

7) Contingent workforce recruiting

Salah satu cara lain untuk memberikan gambaran awal satu sama lain (antara individu dan perusahaan) adalah melakukan rekrutmen dari tenaga kerja sementara *(contingent workforce).* Metode ini tampaknya semakin banyak digunakan pada tahun-tahun terakhir.[34]

---

[34] Randall Schuler dan Susuan Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*... .....hal. 248

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dengan konsepsi yang berbeda, Malayu S.P. Hasibun merumuskan bahwa terdapat beberapa metode rekrutmen yang dapat diterapkan dalam sebuah organisasi atau perusahaan, yakni antara lain:[35]

a. Metode Tertutup

Metode tertutup adalah ketika penarikan hanya diinfomasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja. Akibatnya, lamaran yang masuk relatif sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang baik sulit.

b. Metode Terbuka

Metode terbuka adalah ketika penarikan diinformasikan secara luas dengan memasng iklan pada media massa cetak maupun elektronik, agar tersebar luas kemasyarakat. Dengan metode terbuka diharapkan lamaran banyak masuk sehingga kesempatan untuk mendapat karyawan yang *qualified* lebih besar.

Sementara Moh. Agus Tulus, mempunyai pandangan sendiri mengenai penggunaan metode dalam rekrutmen. Menurutnya metode yang dapat diterapkan dalam rangka rekrutmen antara lain:[36]

a. Melalui iklan surat kabar
b. Pengiklanan intern perusahaan
c. Teman dan anggota keluarga karyawan perusahaan sendiri.
d. Sumber-sumber lain.

---

[35] Malayu S.P. Hasibun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007), hal. 42.

[36] Moh. Agus Tulus, *Manajemen Sumber Daya* ..... hal. 62-64.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

e. Agen-agen tenaga kerja.

f. Kunjungan-kunjungan kampanye.

g. Karyawan-karyawan perusahaan lain.

h. Cara perekrutan yang tidak konvensional.

C. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Untuk melengkapi referensi dan pengembangan penelitian ini, peneliti mempelajari penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti yang lain yang berkait dengan fokus penelitian ini, sebagai bahan pembandingan dan pertimbangan dalam penelitian ini. Adapun beberapa penelitian yang terkait dengan penelitian ini adalah:

1. Skripsi dengan judul "Manajemen Personalia Studi Analisis Rekrutmen Tenaga Pengajar di Yayasan Ta'mirul Masra Kemayoran Surabaya, oleh Rabiatul Adawiyah jurusan Manajemen Dakwah. Yang menjelaskan bahwa cara-cara dalam merekrut tenaga kerja pengajar dalam Manajemen Personalia Studi Analisis Rekrutmen Tenaga Pengajar di Yayasan Ta'mirul Masra Kemayoran Surabaya adalah melalui analisis kebutuhan dengan hasil musyawarah Yayasan yaitu mendapat calon tenaga pengajar dengan melalui iklan. Dan manfaat yang diperoleh dalam analisis rekrutmen tenaga pengajar dalam Manajemen Personalia Studi Analisis Rekrutmen Tenaga Pengajar di Yayasan Ta'mirul Masra Kemayoran Surabaya adalah tenaga pengajar yang dibutuhkan sesuai dengan yang diinginkan (profesinya) sebagai guru, mendapat tenaga pengajar yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

e. Agen-agen tenaga kerja

f. Kunjungan-kunjungan lapangan.

g. Karyawan-karyawan perusahaan lain.

h. Cara perekrutan yang tidak konvensional.

C. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Untuk melengkapi referensi dan pengembangan penelitian ini, peneliti mempelajari penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti yang lain yang berkait dengan fokus penelitian ini, sebagai bahan pembandingan dan pertimbangan dalam penelitian ini. Adapun beberapa penelitian yang terkait dengan penelitian ini adalah:

1. Skripsi dengan judul "Manajemen Personalia Studi Analisis Rekrutmen Tenaga Pengajar di Yayasan Ta'mirul Masra Kemayoran Surabaya, oleh Rabiatul Adawiyah jurusan Manajemen Dakwah. Yang menjelaskan bahwa cara-cara dalam merekrut tenaga kerja pengajar dalam Manajemen Personalia Studi Analisis Rekrutmen Tenaga Pengajar di Yayasan Ta'mirul Masra Kemayoran Surabaya adalah melalui analisis kebutuhan dengan hasil musyawarah Yayasan yaitu mendapat calon tenaga pengajar dengan melalui iklan. Dan manfaat yang diperoleh dalam analisis rekrutmen tenaga pengajar dalam Manajemen Personalia Studi Analisis Rekrutmen Tenaga Pengajar di Yayasan Ta'mirul Masra Kemayoran Surabaya adalah tenaga pengajar yang dibutuhkan sesuai dengan yang diinginkan (profesinya) sebagai guru, mendapat tenaga pengajar yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berkepribadian baik, memenuhi lowongan kerja yang kosong dan mendapat tenaga pengajar yang ideal sesuai dengan nilai kepribadiaanya.

Dari uraian dan penelitian diatas menekankan bidang kajiannya pada masalah yang berkaitan dengan rekrutmen, berkenaan dengan ini penelitian kali ini mengambil fokus kajian yang ingin dibahas yaitu mengenai strategi rekrutmen anggota di Koperasi Simpan Pinjam "BEN IMAN" Lamongan. Namun dalam hal ini pasti adanya persamaan dan perbedaan yang mendasar yang perlu peneliti tekankan. Persamaan penelitian ini dengan yang terdulu sama-sama mengkaji tentang rekrutmen itu apa. Sedangkan perbedaannya adalah dalam penelitian terdahulu pembahasannya lebih luas dalam rekrutmen karena dihubungankan dengan manajemen personalia. Sedangkan dengan penelitian kali ini lebih terfokus dengan bagaimana strategi rekrutmen yang baik itu dan pembahasannya disini lebih detail dan mendalam.

2. Skripsi dengan judul "Fungsi Perencanaan Dalam Rekrutmen Pengurus Panti Asuhan (Darul Aytam) Khotijah 3 Surabaya", oleh Yuli fatmawati Jurusan Manajemen Dakwah. Yang dikaji adalah fungsi perencanaan dalam rekrutmen pengurus panti asuhan (Darul Aytam) Khotijah 3 Surabaya berjalan dengan baik, terbukti dengan adanya tahapan-tahapan perencanaan dalam merekrut pengurus yang terdiri dari strategi dan sumber rekrutmen, yang ditentukan oleh pengurus panti asuhan Khatijah 3 Surabaya. Dan dalam pelaksanaan rekrutmen pengurus panti asuhan (Darul Aytam) Khotijah 3 Surabaya dilaksanakan dengan baik adapun

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

proses yang dilakukan yaitu dimulai dari menyeleksi pengurus, mengadakan latihan dan menempatkan pengurus sesuai dengan keahlian pada bidangnya, meskipun pengurus dalam melaksanakan proses ini belum menerapkan teori rekrutmen yang ada.

Dari uraian dan penelitian diatas menekankan bidang kajiannya pada masalah yang berkaitan dengan rekrutmen, berkenaan dengan ini penelitian kali ini mengambil fokus kajian yang ingin dibahas yaitu mengenai strategi rekrutmen anggota di Koperasi Simpan Pinjam "BEN IMAN" Lamongan. Namun dalam hal ini pasti adanya persamaan dan perbedaan yang mendasar yang perlu peneliti tekankan. Persamaan penelitian ini dengan yang terdulu sama-sama mengkaji tentang rekrutmen dan dalam pembahasannya lebih mendalam. Sedangkan perbedaannya adalah dalam penelitian terdahulu lebih menekankan pada fungsi perencanaan dalam merekrut pengurus dan pelaksanaanya. Sedangkan dengan penelitian kali ini lebih terfokus dengan bagaimana strategi rekrutmen yang baik itu dan bagaimana sikap seorang pegawai yang dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan syariat Islam.

3. Skripsi yang berjudul "Merekrut Anggota Baru Pada organisasi IPNU Ancab Panceng Kecamata Panceng Kabupaten Gresik, oleh Khusnu Aqib jurusan Manajemen Dakwah. Yang menyebutkan bahwa dalam penerapan fungsi-fungsi manajemen meliputi Planning *(perencanaan)*, Organizing *(pengorganisasian)*, Actuating *(Pelaksanaan)* dan Controlling *(Pengawasan)* dan organisasi IPNU tersebut sudah dilaksanakan dengan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

proses yang dilakukan yaitu dimulai dari menyeleksi pengurus, mengadakan latihan dan menempatkan pengurus sesuai dengan keahlian pada bidangnya, meskipun pengurus dalam melaksanakan proses ini belum menerapkan teori rekrutmen yang ada.

Dari uraian dan penelitian diatas menekankan bidang kajiannya pada masalah yang berkaitan dengan rekrutmen, berkenaan dengan ini penelitian kali ini mengambil fokus kajian yang ingin dibahas yaitu mengenai strategi rekrutmen anggota di Koperasi Simpan Pinjam "BEN IMAN" Lamongan. Namun dalam hal ini pasti adanya persamaan dan perbedaan yang mendasar yang perlu peneliti tekankan. Persamaan penelitian ini dengan yang terdahulu sama-sama mengkaji tentang rekrutmen dan dalam pembahasannya lebih mendalam. Sedangkan perbedaannya adalah dalam penelitian terdahulu lebih menekankan pada fungsi perencanaan dalam merekrut pengurus dan pelaksanaanya. Sedangkan dengan penelitian kali ini lebih terfokus dengan bagaimana strategi rekrutmen yang baik itu dan bagaimana sikap seorang pegawai yang dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan syariat Islam.

3. Skripsi yang berjudul "Merekrut Anggota Baru Pada organisasi IPNU Anoab Pancong Kecamatan Pancong Kabupaten Gresik, oleh Khusnu Adib jurusan Manajemen Dakwah. Yang menyebutkan bahwa dalam penerapan fungsi-fungsi manajemen meliputi Planning (perencanaan), Organizing (pengorganisasian), Actuating (Pelaksanaan) dan Controlling (Pengawasan) dan organisasi IPNU tersebut sudah dilaksanakan dengan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

baik, tetapi dalam perencanaan untuk mendapatkan anggota baru belum memenuhi target yang direncanakan tetapi dalam kinerja organisasi untuk merekrut anggota baru setiap dua tahun sekali masih tetap berjalan.

Dari uraian dan penelitian diatas menekankan bidang kajiannya pada masalah yang berkaitan dengan rekrutmen, berkenaan dengan ini penelitian kali ini mengambil fokus kajian yang ingin dibahas yaitu mengenai strategi rekrutmen anggota di Koperasi Simpan Pinjam "BEN IMAN" Lamongan. Namun dalam hal ini pasti adanya persamaan dan perbedaan yang mendasar yang perlu peneliti tekankan. Persamaan penelitian ini dengan yang terdulu adalah sama-sama mengkaji rekrutmen itu apa. Sedangkan perbedaannya adalah dalam penelitian terdahulu penelitian ini sangat kurang karena dalam pembahasannya sendiri kurang mendalam. Sedangkan dengan penelitian kali ini lebih terfokus dengan bagaimana strategi rekrutmen yang baik.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id