

yang lowong , yang telah diidentifikasi dalam perencanaan sumber daya manusia. Meldona menganggap bahwa dalam suatu organisasi atau lembaga selalu terbuka kemungkinan untuk terjadinya sebuah lowongan dengan aneka ragam penyebab, sehingga lowongan tersebut perlu diisi bahkan tidak mustahil lowongan yang harus diisi dengan segera.

Begitu pula yang dijelaskan oleh prof. Dr. Sondang P. Siagian MPA. Dalam bukunya yang berjudul manajemen sumber daya manusia , beliau menjelaskan bahwasannya sumber daya manusia itu perlu mendapat perhatian yang lebih besar, sebab keberlangsungan suatu lembaga atau perusahaan itu tergantung pada kualitas dan kuantitas sumber daya manusianya. Untuk mendapatkan sumber daya yang berkualitas diperlukan proses rekrutmen , dalam bukunya beliau mendefinisikan rekrutmen sebagai proses mencari dan menarik para pelamar yang kapabel untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi.

Agar Dalam pelaksanaan proses rekrutmen terlaksana dengan baik, diperlukan sebuah metode-metode rekrutmen yang sering disebut sebagai saluran-saluran(*channels*). Ada lembaga atau organisasi yang menunggu secara pasif para pelamar yang datang kepadanya, dilain pihak banyak lembaga atau organisasi menggunakan pendekatan agresif dalam penarikan tenaga kerja (tenaga pengajar) . lembaga atau organisasi dan pelamar biasanya memanfaatkan sejumlah terbatas saluran yang tersedia. Berbagai macam saluran yang telah diklasifikasikan oleh DR. T. Hani Handoko diantaranya *walk-ins, employeerefferals, advertising, employmentagenciens*, lembaga-

lembaga pendidikan, organisasi-organisasi karyawan, leasing, nepotisme, asosiasi-asosiasi profesional, *oprasi-oprasimiliter*, *open house*.

B. Kajian Teoritik

1. Pengertian Rekrutmen

Pengadaan pegawai merupakan proses awal dalam kepegawaian. Proses pengadaan ini meliputi penarikan pegawai, penyaringan pegawai dan penempatan pegawai. Sebelum proses pengadaan pegawai dimulai, ada satu tahap yang harus dilaksanakan ialah tahap perencanaan personalia. Perencanaan personalia bertujuan untuk mengetahui jumlah dan jenis pegawai yang dibutuhkan, perlu diketahui dulu jumlah dan jenis yang ada, untuk itu dilaksanakan inventarisasi pegawai. Hal ini yang perlu diperhatikan dalam perencanaan pegawai, dan yang merupakan faktor yang paling menentukan ialah anggaran yang tersedia. Banyak unit-unit satuan organisasi yang memerlukan tenaga yang banyak, tetapi karena terbentur oleh dana yang tersedia, maka ditempuhlah sistem penjabatan penerimaan pegawai ini tidak semua unit organisasi diberi hak atau wewenang untuk menyelenggarakan pengadaan pegawai tetapi hanya unit-unit organisasi pada tingkat tertentu yang diberi wewenang untuk menyelenggarakannya.⁸

⁸ Hendiyat Soetopo, Wasty Soemanto, *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan* (Jakarta: Bina Aksara, 1988) hal. 156

Pengadaan merupakan masalah penting dan kompleks karena untuk mendapatkan dan menempatkan orang-orang yang berkompeten, serasi secara efektif tidaklah semudah membeli dan menempatkan sebuah mesin.

Kualitas dan kuantitas tenaga kerja (tenaga pengajar) harus sesuai dengan kebutuhan lembaga, supaya efektif dan efisien menunjang tercapainya tujuan. Penempatan tenaga kerja juga harus tepat sesuai dengan keinginan dan ketrampilannya. Dengan demikian gairah kerja dan kedisiplinannya akan lebih baik serta efektif menunjang terwujudnya tujuan suatu lembaga.

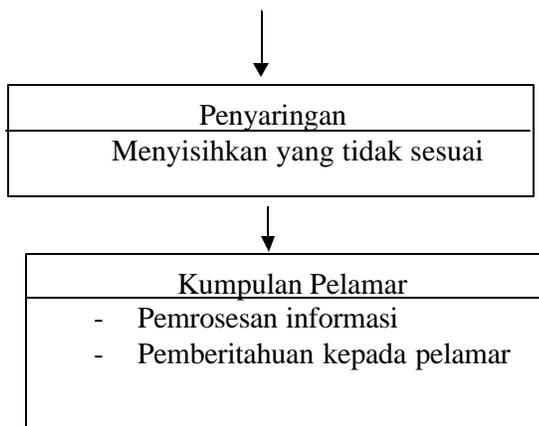
Adapun pengertian rekrutmen menurut para ahli adalah:

- a) Rekrutmen adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang efektif dan efisien membantu tercapainya tujuan lembaga.⁹
- b) Menurut Henry Simamora, rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat para pelamar dengan motivasi, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.¹⁰
- c) Sondang P Siagian, mengatakan rekrutmen adalah proses pencarian, menemukan dan menarik para pelamar yang kapabel untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi.¹¹

⁹ H. Malayu. S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, hal. 28

¹⁰ Henry Simamora, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (yogyakarta: SIE YKPN, 1997) hal. 212

¹¹ Sondang P. Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (jakarta: bumi aksara, 1995) hal. 102



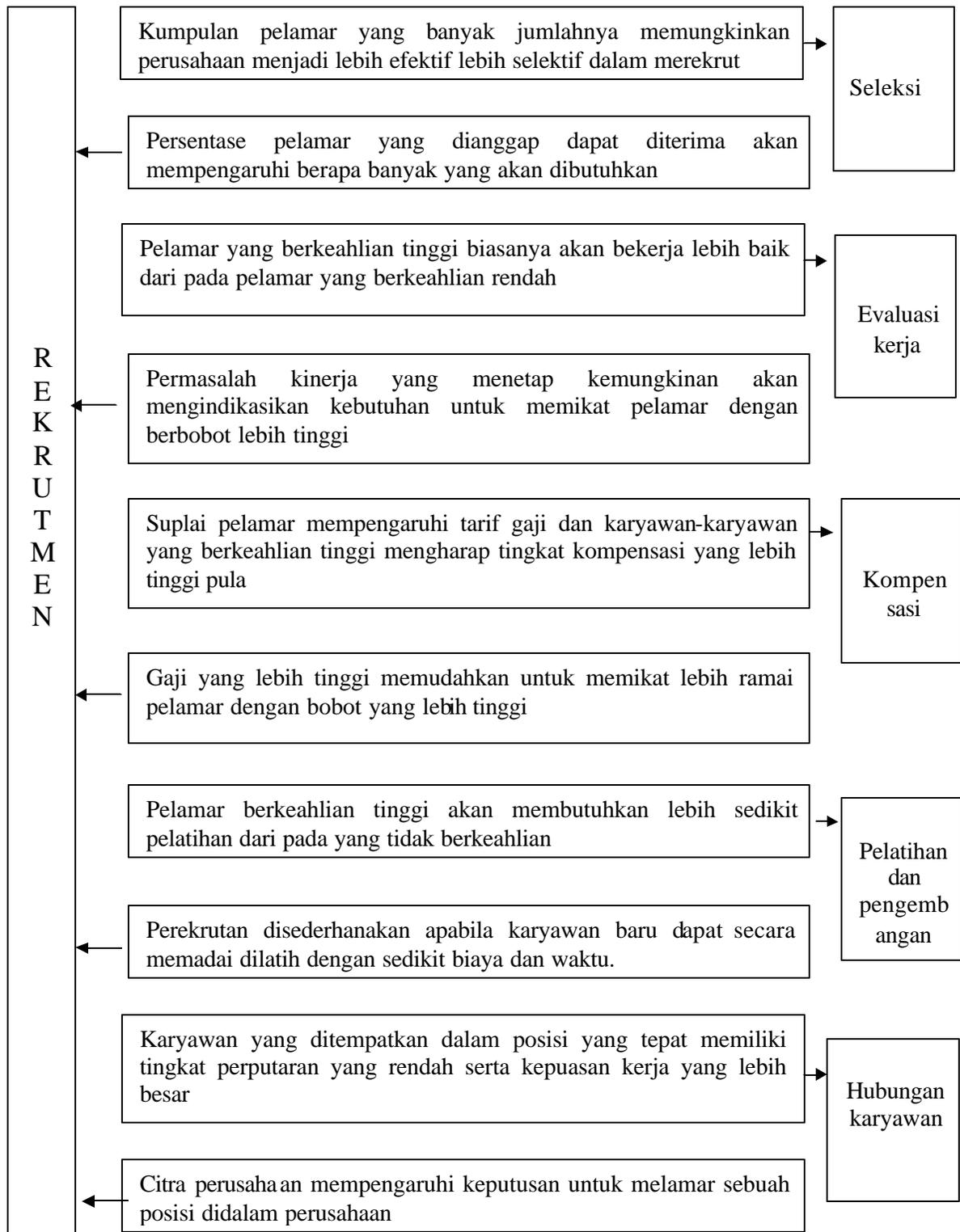
Gambar 2.1. Proses Rekrutmen (Simamora, 1997:222)

4. Interaksi rekrutmen dengan praktik manajemen sumber daya manusia.

Rekrutmen tidak hanya penting bagi organisasi saja. Rekrutmen juga merupakan proses komunikasi dua arah. Pelamar-pelamar menghendaki informasi yang akurat mengenai seperti apakah rasanya bekerja didalam organisasi bersangkutan. Organisasi-organisasi sangat menginginkan informasi yang akurat mengenai seperti apakah pelamar-pelamar tersebut jika kelak mereka jadi diangkat pegawai (bekerja diorganisasi mereka).¹³

Dalam lingkungan organisasi tidak selamanya konsep dan teori yang direncanakan akan dapat dilaksanakan begitu saja dengan mulus dan tanpa ada hambatan, sehingga penting untuk diperhatikan bagaimana proses rekrutmen tersebut juga berinteraksi dengan aktivitas-aktivitas sumber daya manusia lainnya, terutama evaluasi kinerja,, kompensasi, pelatihan dan pengembangan, dan hubungan karyawan, interaksi rekrutmen ini jika dideskripsikan dalam gambar sebagai berikut:

¹³ Henry Simamora, *Manajemen SDM* , (yogyakarta: STIE YKPN, 1997) hal. 212



Gambar 2.2. Interaksi rekrutmen dan praktik manajemen sumber daya manusia (Simamora, 1997:213)

5. Sumber dan metode yang digunakan dalam proses rekrutmen

Rekrutmen sangat besar peranannya dalam sebuah organisasi atau perusahaan dalam rangka mencari, menemukan dan sekaligus menarik para karyawan (pelamar) baru, namun hal yang tidak dapat diabaikan keberadaannya 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. Oleh karenanya eksistensi metode rekrutmen tidak dapat diabaikan peranannya

T. Hani Hanoko merumuskan beberapa metode yang dapat digunakan dalam proses rekrutmen, diantaranya ¹⁴:

No	Metode Rekrutmen	Keterangan
1.	Walk-in	- Pelamar atau pencari pekerjaan datang sendiri ke perusahaan kemudian mengisi blanko lamaran yang telah disediakan
2.	Rekomendasi dari karyawan (<i>employee referrals</i>)	- Para karyawan perusahaan sekarang bisa merekomendasikan pencari pekerjaan kepada departemen

¹⁴ Hani T. Handoko, *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, (yogyakarta: BPFE . 1987) hal. 74

3.	Pengiklanan (<i>advertising</i>)	<p>personalia</p> <ul style="list-style-type: none"> - Periklanan mengkomunikasikan kebutuhan-kebutuhan kepegawaian perusahaan kepada masyarakat umum melalui media seperti: radio, surat kabar, televisi, dan publikasi-publikasi industri lainnya.
4.	Agen-agen penempatan tenaga kerja (<i>employment Agencies</i>)	<ul style="list-style-type: none"> - Agen semacam ini berfungsi sebagai penyalur kebutuhan lowongan pekerjaan dan pencari kerja. Agen penempatan ada yang dikelola pihak pemerintah maupun swasta.
5.	Lembaga-lembaga pendidikan	<ul style="list-style-type: none"> - Pekerjaan-pekerjaan dalam perusahaan menjadi semakin teknis dan kompleks, sehingga perusahaan semakin memerlukan para sarjana lulusan pendidikan tinggi.
6.	Organisasi-organisasi karyawan	<ul style="list-style-type: none"> - Perusahaan dapat menarik karyawan dengan ketrampilan-ketrampilan tertentu melalui organisasi karyawan misalnya: serikat buruh (<i>labor unions</i>)
7.	<i>Leasing</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Penarik karyawan honorer yang dibayar secara harian atau perjam.

8.	Nepotisme	- Penarikan anggota keluarga merupakan komponen program-program penarikan yang tidak dapat dielakkan dalam perusahaan-perusahaan perseorangan atau keluarga
9.	Asosiasi-asosiasi profesional	- Berbagai asosiasi profesional (seperti KADIN, IWAPI, HIPMI,IAI, dsb) dapat berfungsi sebagai sumber penarikan.
10.	Operasi-operasi Militer	- Banyak personalia terlatih berasal dari dinas militer yang telah habis masa tugasnya dan menjadi Veteran, mereka biasanya mempunyai ketrampilan khusus yang dapat dimanfaatkan oleh suatu perusahaan
11.	Open house	- Suatu teknik penarikan yang relatif baru, orang-orang di sekitar perusahaan diundang untuk mengunjungi dan melihat fasilitas-fasilitas perusahaan dan memperoleh penjelasan. Dengan cara ini orang-orang diharapkan tertarik untuk bekerja di perusahaan

Kelebihan	Kelemahan
Promosi dari sumber internal	
<ul style="list-style-type: none"> - Memberikan motivasi yang lebih besar untuk kinerja yang lebih baik - Memberikan kesempatan promosi yang lebih besar bagi karyawan yang ada sekarang - Meningkatkan moral kerja karyawan & loyalitas organisasional - Memberikan kesempatan yang lebih baik untuk menilai kemampuan - Memungkinkan karyawan melaksanakan pekerjaan dengan waktu yang lebih singkat - Tidak terlalu mahal - Sudah terbiasa dengan kondisi perusahaan 	<ul style="list-style-type: none"> - Menciptakan pola pikir & gagasan yang sempit - Menimbulkan perselisihan politis dan tekanan untuk bersaing - Membutuhkan program pengembangan manajemen yang lebih baik
Pengangkatan dari sumber eksternal	
<ul style="list-style-type: none"> - Memberikan ide dan pandangan baru - Memungkinkan karyawan untuk melakukan perubahan tanpa berkepentingan - Tidak banyak mengubah hierarki organisasional sekarang 	<ul style="list-style-type: none"> - Waktu yang hilang karena penyesuaian - Menghancurkan semangat karyawan yang ada untuk berjuang mendapat promosi - Tidak ada informasi yang tersedia mengenai kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dengan kondisi organisasi.

Tabel. 2-3. kelebihan dan kelemahan sumber internal dan eksternal.

Jika status karyawan menjadi pegawai tetap (*full time*) pelamar semakin banyak. Sebaliknya jika status pegawai honorer atau harian maka pelamar akan sedikit.

d) Kebijakan Sumber Pegawai

Jika pegawai yang akan diterima hanya bersumber dari pegawai lokal maka pelamar yang serius akan menjadi sedikit. Sebaliknya jika pegawai yang akan diterima bersumber dari seluruh nusantara maka pelamar akan semakin banyak.¹⁵

2) Faktor Ekstern Organisasi

Dapat dinyatakan secara kategorikal bahwa tidak ada satupun organisasi yang boleh mengabaikan apa yang terjadi disekitarnya. Artinya dalam mengelola organisasi, faktor-faktor eksternal atau lingkungan harus selalu mendapat perhatian. Juga dalam hal merekrut pegawai baru. Beberapa contoh dari faktor-faktor eksternal yang perlu diperhitungkan dalam proses rekrutmen adalah sebagai berikut.

- a) Tingkat pengangguran. Dalam hal tingkat pengangguran tinggi, para penari kerja dapat bertindak lebih selektif karena banyaknya pencari pekerjaan yang melamar, mungkin diantaranya yang banyak memenuhi persyaratan melebihi ketentuan organisasi untuk mengisi lowongan kerja yang tersedia. Sebaliknya, dalam situasi tingkat pengangguran rendah pencari tenaga kerja baru tidak tepat kalau terlalu mahal karena para pencari pekerjaan tidak terlalu

¹⁵ H. malayu S.P Hasibuan. *Manajemen....* hal. 45

sukar memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan, pelatihan dan pengalamannya mungkin dengan imbalan yang sangat tinggi dari yang ditawarkan oleh para pencari tenaga kerja.

- b) Langka tidaknya keahlian atau ketrampilan tertentu. Dipasaran kerja, tersedia tidaknya orang yang memiliki pengetahuan dan ketrampilan tertentu itu bukanlah konstan. Artinya, bisa saja terjadi bahwa pada suatu ketika terjadi kelangkaan orang yang memiliki keahlian atau ketrampilan tertentu.
- c) Proyeksi angkatan kerja pada umumnya. Hal ini berkaitan erat dengan berbagai faktor demografi, seperti laju pertumbuhan penduduk, komposisi penduduk dilihat dari segi jenis kelamin apakah lebih banyak pria dibandingkan dengan wanita atau sebaliknya. Jumlah dan jenis iuran lembaga-lembaga pendidikan, persentase penduduk yang termasuk kategori angkatan kerja dan lain sebagainya. Dari proyeksi tersebut para pegawai akan dapat memperkirakan apakah jumlah pelamar akan banyak/tidak dan dengan kualifikasi yang bagaimana.¹⁶

C. Kajian Riset Sebelumnya

Dari penelitian terdahulu didapatkan hasil penelitian sebagai berikut, dimana masing-masing peneliti mempunyai sudut pandang yang berbeda dalam penelitian mereka.

¹⁶ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (jakarta: bumi aksara, 1995) hal. 108

lowongan kerja yang kosong dan mendapatkan tenaga pengajar yang ideal (loyalitas, dedikasi) sesuai dengan nilai kepribadiannya.

Dari beberapa uraian dan penelitian diatas dapat kita ambil bahwa dari penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Murodi, Yulis Ningsih dan Rabiatul Adawiyah adalah sama- sama menekankan bidang kajiannya pada masalah yang berkaitan dengan rekrutmen. Berkenaan dengan penelitian kali ini mengambil fokus kajian yang ingin dibahas yaitu mengenai metode rekrutmen ala pesantren. meski hampir sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Murodi, akan tetapi yang membedakan objek penelitiannya. penelitian ini mengambil yayasan pondok pesantren Safinatul Huda Surabaya sebagai objek kajiannya.

Pada penelitian ini menekankan pada sisi metode yang digunakan dalam rekrutmen dan bagaimana metode rekrutmen tersebut diimplementasikan pada yayasan pondok pesantren Safinatul Huda. Sebagaimana diketahui banyak orang bahwasanya dalam suatu pondok pesantren kerap kali menggunakan metode nepotisme dalam merekrut tenaga pengajarnya, akan tetapi sampai saat ini belum peneliti temukan sebuah penelitian yang membahas tentang hal tersebut oleh karena itu metode rekrutmen ala pesantren ini merupakan sisi keunikan dari sebuah yayasan atau lembaga yang digunakan peneliti. Dengan pertimbangan itulah penelitian ini sengaja disajikan untuk memperkaya literature ilmiah tentang hal yang berkaitan dengan rekrutmen pada organisasi yang berbasis Islam.