BAB II

KAJIAN TEORITIK

A. PENELITIAN TERDAHULU YANG RELEVAN

Bab ini menjelaskan telaah pustaka penelitian yang digunakan untuk menelusuri penelitian terdahulu yang berhubungan dengan masalah penelitian, sehingga dapat diketahui masalah mana yang belum diteliti secara mendalam oleh peneliti terdahulu, selain itu juga sebagai perbandingan antara fenomena yang hendak diteliti dengan hasil penelitian yang terdahulu yang serupa.

Dari pencarian data-data yang ada pada penelitian terdahulu yang relevan didapatkan hasil penelitian, dimana masing-masing peneliti mempunyai sudut pandang yang berbeda dalam penelitian mereka. Adapun untuk lebih jelasnya tentang beberapa perbedaan yang ada dalam penelitian terdahulu akan dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 1.1 Perbedaan dan persamaan antara penelitian terdahulu dan penelitian sekarang

No	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Metode rekrutmen ta'mir masjid Al-Hidayah kecamatan Gedangan Kabupaten Sidoarjo	Sama-sama meneliti tentang Rekrutmen	1. Obyek penelitiannya berbeda, Nurul di masjid Al-Hidayah	Metode yang diterapkan oleh pengurus masjid Al-Hidayah dalam upaya merekrut

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

	(Nurul Hidayah/2006)[17]		Gedangan.sedangkan peneliti di Sepinggan Indah Tour and Travel Surabaya 2. Nurul meneliti metode rekrutmen ta'mir, sedangkan peneliti meneliti sistem rekrutmen karyawan	ta'mir baru adalah dengan menggunakan metode yang bersifat internal,artinya hanya memberi kesempatan kepada warga sekitar untuk menjadi ta'mir masid. Sedangkan implementasi metode rekrutmen yang diterapkan yaitu dilakukan model seperti penyelenggaraan pemilihan umum berlangsung di Indonesia

[17]Skripsi , *Metode Rekrutmen Ta'mir masjid Al-Hidayah Kecamatan Gedangan kabupaten Sidoarjo,* ditulis oleh Nurul Hidayah UIN Sunan Ampel Surabaya, 2006

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

2	Metode rekrutmen ala pesantren (studi analisis penerapan metode rekrutmen di Yayasan pondok pesantren Safinatul Huda Surabaya (Nur Kholidiyah/2010)[18]	Sama-sama meneliti tentang Rekrutmen	1. Obyek penelitiannya berbeda, Nur di Yayasan Pondok Pesantren Safinatul Huda Surabaya, sedangkan peneliti di Sepinggan Indah Tour and Travel Surabaya. 2. Nur meneliti metode rekrutmen ala pesantren sedangkan peneliti	Metode rekrutmen yang diterapkan oleh Yayasan Pondok Pesantren Safinatul Huda bersifat nepotisme, artinya penarikan dari anggota keluarga atau family. Sedangkan implementasi rekrutmen di Yayasan Pondok Pesantren Safinatul Huda kerap kali dilakukan dengan cara merekrut tenaga pengajar yang masih ada hubungan keluarga

[18]Skripsi, *Metode Rekrutmen Ala Pesantren (studi Analisis penerapan metode rekrutmen du Yayasan Pondok Pesantren Safinatul Huda),* ditulis oleh Nur Kholidiyah UIN Sunan Ampel Surabaya,2010

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

			meneliti sistem rekrutmen karyawan	atau bertempat tinggal di sekitar Yayasan.
3	Sistem Rekrutmen Karyawan di Bank Syariah Bukopin Cabang Sioarjo (Nur Aini/2014)[19]	Sama-sama meneliti tentang Rekrutmen	1. Obyek penelitiannya berbeda,Nur Aini di Bank Syariah Bukopin Cabang Sidoarjo	Metode rekrutmen yang dilakukan oleh Bank Syariah Bukopin Cabang Sidoarjo bersifat terbuka, maksudnya melakukan perekrutan karyawan dengan mencari karyawan dari umum dalam sejarah proses rekrutmen karyawan dari tahun 2010- 2013

[19]Skripsi, *Sistem Rekrutmen Karyawan di Bank Syariah Bukopin Cabang Sidoarjo,*ditulis oleh Nur Aini UIN Sunan Ampel Surabaya, 2014

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

Skripsi Nurul Hidayah dengan Judul metode rekrutmen ta'mir masjid Al-Hidayah kecamatan Gedangan kabupaten Sidoarjo, fokus penelitian yang dikaji adalah bagaimana metode rekrutmen ta'mir masjid Al-Hidayah?dan Bagaimana implementasi metode rekrutmen ta'mir masjid Al-Hidayah?. Kesimpulan yang dihasilkan dari penelitian tersebut adalah metode yang diterapkan oleh pengurus masjid Al-Hidayah dalam upaya merekrut ta'mir baru adalah dengan menggunakan yang bersifat internal, artinya hanya memberi kesempatan kepada warga sekitar untuk menjadi ta'mir masjid. Sedangkan implementasi metode rekrutmen yang diterapkan yaitu dilakukan model seperti penyelenggaraan pemilihan umum yang berlangsung di Indonesia atau negara demokrasi.

Skripsi Nur kholidiyah dengan Judul metode rekrutmen ala pesantren (studi analisis penerapan metode rekrutmen Yayasan Pondok Pesantren Safinatul Huda di Surabaya, fokus penelitian yang dikaji adalah metode rekrutmen apa yang diterapkan Yayasan Pondok Pesantren Safinatul Huda ? dan Bagaimana implementasi metode rekrutmen (tenaga kerja) di Yayasan Pondok Pesantren safinatul Huda?. kesimpulan yang dihasilkan dari penelitian tersebut adalah metode rekrutmen yang diterapkan oleh Yayasan Pondok Pesantren safinatul Huda bersifat nepotisme, artinya penarikan dari anggota keluarga atau kerabat dekat. Sedangkan implementasi rekrutmen di Yayasan Pondok Pesantren Safinatul Huda kerap kali dilakukan tiap tahun sekali, terutama ketika terjadi perlonjakan siswa-siswi (santriwan/wati). Hal

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

itu dilakukan dengan cara merekrut tenaga pengajar yang masih punya hubungan keluarga atau yang bertempat tinggal disekitar Yayasan.

Skirpsi Nur Aini dengan Judul Sistem Rekrutmen karyawan di Bank Syariah Bukopin cabang Sidoarjo, fokus penelitian bagaimana sistem rekrutmen di Bank Syariah Bukopin cabang sidoarjo?. Kesimpulan yang dihasilkan dari penelitian tersebut adalah sistem rekrutmen karyawan yang dilakukan dengan menerapkan sistem terbuka,dan menghindari dari sifat negatif Korupsi, Kolusi dan Nepotisme. Seperti halnya dengan perusahaan umum.

B. KERANGKA TEORI

1. Pengertian Rekrutmen

Suatu perusahaan bilamana membutuhkan karyawan, maka proses perekrutan atau penarikan dapat dilakukan, yaitu rekrutmen merupakan langkah pertama dalam rangka menerima seseorang dalam proses pengupahan ,didalamnya terdapat tiga kegiatan yaitu seleksi, penetapan dan orientasi.[20]

Rekrutmen (Recruitment) adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

[20]Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, 1995), h.98

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

Rekrutmen (Recruitment) adalah proses penarikan sekelompok kandidat untuk mengisi posisi yang kosong. Perekrutan yang efektif akan membawa peluang pekerjaan kepada perhatian dari orang-orang yang berkemampuan dan keterampilannya memenuhi spesifikasi pekerjaan[21].

Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan suatu organisasi. Rekrutmen merupakan proses komunikasi dua arah. Pelamar-pelamar menghendaki informasi yang akurat mengenai seperti apakah rasanya bekerja di dalam organisasi bersangkutan. Organisasi-organisasi sangat menginginkan informasi yang akurat tentang seperti apakah pelamar-pelamar tersebut jika kelak mereka diangkat sebagai karyawan.

Penarikan (rekrutmen) adalah proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan.

Menurut Siagian adalah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar yang kapabel untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. Proses rekrutmen dimulai pada waktu diambil langkah mencari pelamar dan berakhir ketika pelamar mengajukan lamarannya.

Jadi dapat ditarik kesimpulan rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia. [22]

---

[21]T.H, Handoko, Mp dan SDM,BPFE,Yogya.88 hal 3
[22]Siagian Sondang P,MPA.*Manajemen Sumber Daya Manusia.*Jakarta:Bumi Aksara 1997)hal 112

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 seperti ini dimulai ketika pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan/dikumpulkan. Hasilnya adalah sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan dipilih. Selain itu rekrutmen juga dapat dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan.

Randall S Schuler, rekrutmen adalah :

1) Agar konsisten dengan strategi,wawasan dan nilai organisasi/perusahaan
2) Untuk mendukung instratif organisasi/perusahaan dalam mengelola anggota/tenaga kerja yang beragam

Rekrutmen yang dijelaskan diatas merupakan suatu yang positif,karena memberikan suatu kesempatan kepada siapa saja secara kompetitif melawar pekerjaan dalam memperbesar balansi penyaringan tenaga kerja. Sistem semacam ini akan cocok pengadabtasian organisasi terhadap kebutuhan perorangan untuk kemajuan karirnya.

2. Faktor Yang Memengaruhi Rekrutmen

Rekrutmen dilaksanakan dalam suatu organisasi karena kemungkinan adanya lowongan yang beraneka ragam alasan, antara lain:

a. Berdirinya organisasi baru
b. Adanya perluasan kegiatan organisasi
c. Terciptanya pekerja-pekerja dan kegiatan-kegiatan baru
d. Adanya pekerja yang pindah ke organisasi lain

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. Adanya pekerja berhenti,baik dengan hormat maupun tidak hormat sebagai tindakan positif

f. Adanya pekerja yang berhenti karena memasuki masa pensiun[23]

Sebelum penarikan tenaga kerja dilakukan oleh suatu perusahaan,maka ada 2 faktor yang harus diperhatikan agar rekrutmen tenaga kerja tersebut dapat direncanakan dan dilaksanakan dengan baik-baik.Faktor tersebut adalah:

1. Faktor Intern Organisasi
2. Faktor Ekstern Organisasi

a. Faktor Intern Organisasi .

Yang perlu diperhatikan dalam rekrutmen tenaga kerja yaitu :

1) Kebijakan promosi
2) Kebijaksanaan tentang kompensasi
3) Kebijaksanaan tentang status kepegawaian[24]

Sumber tenaga kerja ini perlu diperhatikan dalam memanfaatkan tenaga kerja dalam mempromosikan dan mutasi, yaitu memindahkan tenaga kerja ke jabatan yang berbeda tapi masih dalam satu tingkatan. Hal ini untuk mendapatkan tenaga kerja yang cakap sesuai jabatan.

---

[23]SiagianSondang P, *ManajemenSumberDayaManusiaedisi*2*cet*8,(Jakarta:BumiAksara, Cet. VIII, 2000), h.39

[24]22 Faustino Cardoso Gomes, *ManajemenSumberDayaManusia*, (Yogyakarta : Andi Offset Yogyakarta 1995), h.105

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

a) Kebijakan promosi.

Peningkatan status (jabatan) seorang karyawan, seperti karyawan percobaan atau calon pegawai menjadi karyawan tetap atau karyawan operasional diangkat menjadi karyawan managerial.

Dan juga promosi adalah penarikan jabatan,yakni menerima kekuasaan tanggung jawab lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya.[25] Promosi ini untuk menjamin stabilitas kepegawaian yaitu realisasi promosi pada waktu tepat dan obyektif. Yang menunjukkan hubungan kerja dengan organisasi melakukan penarikan tenaga kerja dari luar.

b) Kebijaksanaan tentang kompensasi.

Yang dimaksud adalah menempatkan seseorang tenaga kerja sesuai dengan jabatan yang diembannya. Apabila penempatan jabatan tinggi maka dalam pemberian kompensasipun tinggi dan kalau memangku jabatan rendah akan mendapatkan kompensasi rendah pula. Yang artinya memberikan kompensasi yang layak sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam melaksanakan volume dan beban kerjanya.

c) Kebijaksanaan tentang status karyawan.

Kegiatan rekrutmen dengan mendapatkan tenaga kerja akan memperjelas status yang akan diembannya atau jabatan bagi calon pegawai baru. Yaitu mengenai status karyawan apakah menjadi pekerja tetap, kontrak, percobaan. Menurut A.N Masloe, maka kebutuhan keselamatan

[25]Malayu Hasibun, *op cit*, hal 20

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

pada status kepegawaian merupakan keputusan menarik.[26]

b. Faktor Ekstern Organisasi

Apabila suatu perusahaan/organisasi ingin merencanakan perluasan usahanya dengan memperluas tenaga kerja baru, dengan kuantitas dan kualitas sesuai porsi dan isi dari perusahaan/organisasi. Apabila suatu perusahaan/organisasi tidak memanfaatkan tenaga kerja lama, maka dilakukannya ekspansi/perluasan penambahan tenaga kerja baru dengan merekrut dari luar.

Pengambilan tenaga kerja dari luar harus direncanakan dengan matang. Adapun mendapatkan tenaga kerja dari luar perusahaan/organisasi banyak ragam,yaitu :

1) Melalui Departemen Tenaga kerja
2) Melalui Lembaga pendidikan formal dan non formal
3) Melalui teman teman karyawan.

[26]M Manungalang Marihot AMH Manullang, *Manajemen Personalia.* Gadjah Mada University Prss Yogyakarta,2001 hal 25

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

Tabel 1.2. keunggulan dan kelemahan Rekrutmen Karyawan Internal dan Eksternal

REKRUTMEN INTERNAL	**REKRUTMEN EKSTERNAL**
KEUNGGULAN	**KEUNGGULAN**
1. karyawan lebih familiar dengan perusahaan	1. Memiliki gagasan dan pendekatan baru dalam perusahaan
2. Biaya Rekrutmen dan pelatihan lebih rendah	2. Bekerja mulai dengan lembaran baru dan memperhatikan spesifikasi pengalaman
3. Peluang berhasil lebih tinggi karena penilaian kemampuan dan keahlian lebih cepat	3. Tingkat pengetahuan dan keahlian tidak tersedia oleh perusahaan lain
KELEMAHAN	**KELEMAHAN**
1. Konflik politik promosi posisi	1. Moral dan Konsisten Karyawan rendah
2. Tidak berkembang dan masalah moral karena tidak dipromosikan	2. Keterbatasan keteraturan karyawan dengan 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

3. Tujuan Rekrutmen

Proses rekrutmen memiliki beberapa tujuan, antara lain[27] :

1. Untuk memikat sekumpulan besar pelamar kerja sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon-calon pekerja yang dianggap memenuhi standart kualifikasi organisasi.
2. Tujuan pasca pengangkatan (post-hiring goals) adalah penghasilan karyawan-karyawan yang merupakan pelaksana-pelaksana yang baik dan akan tetap bersama dengan perusahaan sampai jangka waktu yang masuk akal.
3. Upaya-upaya perekrutan hendaknya mempunyai efek luberan (spillover effects) yakni citra umum organisasi haruslah menanjak, dan bahkan pelamar-pelamar yang gagal haruslah mempunyai kesan-kesan positif terhadap perusahaan.[28]

4. Sistem Rekrutmen yang efektif.

Untuk menciptakan suatu sistem rekrutmen yang efektif para manajer dan manajer sumber daya manusia, seharusnya menerapkan beberapa hal, antara lain:

a. Mendiagnosis seefektif mungkin (berdasarkan kendala waktu, sumber daya finansial, dan ketersediaan staff pelaksana yang ada) faktor-faktor lingkungan dan organisasional yang memengaruhi

[27]SamsudinSadili, *ManajemenSumberDayaManusia*,(Bandung: Pustaka Setia,2006), h.130
[28]Supriyanto Agus, Nugroho Adi. 2005. *Strategi Mendapatkan Pekerjaan.* Pekalongan : CV. Mitra Baru Offset Gunung Mas

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

posisi yang perlu diisi dan aktivitas rekrutmen

b. Membuat deskripsi, spesifikasi, dan standart kinerja yang rinci

c. Menentukan tipe individu-individu yang sering dikaryakan oleh organisasi dalam posisi yang sama.

d. Menentukan kriteria-kriteria rekrutmen

e. Mengevaluasi berbagai saluran dan sumber rekrutmen

f. Menyeleksi sumber rekrutmen yang kemungkinan menghasilkan kelompok kandidat yang paling besar dan paling sesuai pada biaya yang serendah mungkin

g. Mengindentifikasikan saluran-saluran rekrutmen untuk membuka sumber-sumber tersebut, termasuk penulisan iklan, menjadwalkan program rekrutmen

h. Menyeleksi saluran rekrutmen yang paling efektif biaya

i. Menyusun rencana rekrutmen yang mencakup daftar aktivitas dan daftar untuk menerapkannya.[29]

5. Langkah- langkah Rekrutmen

1. Membuat pengumuman

Cara yang dilakukan menghubungi bakal calon pegawai dengan efektif adalah menginformasikan bahwa akan ada penerimaan calon pegawai melalui:

a. Surat edaran yang berasal dari intern (perusahaan sendiri)

b. Papan pengumuman, dicantumkan jumlah syarat, alamat,

[29]Siswanto Bedjo.2001 *Manajemen Tenaga Kerja.*Jakarta : Sinar 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

waktu surat lamaran

c. Selebaran/brosur, diberikan pada pos, bank atau tempat yang dikunjungi orang banyak

d. Iklan, berita singkat yang dimuat secara singkat yaitu, Koran, televisi, dan majalah

2. Menerima surat lamaran

Setelah menyebarkan pengumuman dalam pengadaan pegawai. yaitu menerima surat lamaran, para pelamar mengajukan lamaran sesuai dengan syarat yang dicantumkan dalam (selebaran, iklan) mereka berharap dapat diterima bekerja sesuai dengan kualifikasi persyaratan tenaga kerja yang dimiliki untuk mengisi lowongan pekerjaan yang disediakan.[30]

3. Melakukan Seleksi

Seleksi merupakan proses kegiatan mulai dari penerimaan surat sampai ada keputusan terhadap lamaran:

a. Ujian saringan (Tes akademik)

Personalia dapat mengetahui potensi pengetahuan dan penguasaan para pelamar tentang materi yang diajukan, materi tersebut adalah pengetahuan umum, ideology Negara, bahasa Indonesia, Fisika, dan Bahasa Inggris.

b. Ujian Kepribadian

[30]Meldona.Manajemen Sumber Daya Manusia perspektif integratif (Malang:UIN Malang Press 2009)hal 156

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

Ujian intelegensi tes adalah menilai kepribadian pelamar, apakah bersangkutan mempunyai kualitas pribadi yang cocok untuk menempati posisi yang ada. Tes Kepribadian berisi kumpulan angka, lambang atau kata yang harus diisi oleh pelamar dengan waktu yang ditetapkan.

Contoh tes kemampuan mental :

1 Kumpulan Angka 1)3 5 7 9 11….?

2) 8 4 16 8 32

Kelemahannya:

a) Hasilnya cenderung Subyektif
b) Hasilnya kurang dipercayai
c) Mengehendaki pewancara yang berpengalaman

c. Wawancara Model Diskusi

Pewancara

A B C

* * *

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

Kelebihan :

a) Pertanyaan tumpang tindih dapat dihindari
b) Dapat mengikut sertakan seluruh unsure operasional sesuai keahlian
c) Tiap anggota pewawancara berkesempatan untuk mewawancarai pelamar

Kelemahan:

a) Sukar untuk mengumpulkan pewawancara dengan bersamaan waktu
b) Memerlukan biaya yang besar
c) Pelamar bisa gugup karena merasa dikeroyok oleh dewan pewawancara.[31]

d. Tes kesehatan

Tes diperlukan untuk memperoleh pegawai yang sehat jasmani dan rohani. Walaupun pelamar mendapatkan nilai baik tapi jika tes kesehatan jelek, jelas pelamar tidak dapat diterima sebagai karyawan. Sasaran yang menjadi tes kesehatan ini adalah :

a. Mata dan telinga
b. Jantung dan darah
c. Paru-paru
d. Fungsi ginjal dan lain-lain

[31]Drs.Gouzali Saydam.Bc.TT 1996. Manajemen Sumber Daya manusia (Human Resources Management).Jakarta.karya Unipress.hal 121

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. Tes Mental ideology

Tes jenis khusus yang perlu dilaksanakan oleh perusahaan atau organisasi, tes ini jenis baru semenjak meletusnya peristiwa G30-S-PKI 65 Perusahaan milik pemerintah menghindari masuknya pelamar yang menganut ideology terlarang di Indonesia.

d) Pengumuman Penerimaan

Keputusan terakhir dari pimpinan puncakya itu hasil seleksi dari pelamar mana yang ditolak atau diterima.

Sedangkan dalam bukunya Malayu SP Hasibudin MSDM, menerangkan proses rekrutmen sebagai:

1. Peramalan Kebutuhan tenaga kerja

Jumlah kebutuhan tenaga kerja masa kini dan masa depan sesuai dengan beban pekerjaan, kekosongan. Peramalan kebutuhan ini dapat diperoleh dari factor eksternal dan internal.

2. Penarikan karyawan

Masalah penting dalam rekrutmen yang berusaha mencari dan menarik pekerjaan yang mampu untuk melakukan pekerjaan itu penarikan tenaga kerjadi pengaruhi :

a) Balas jasa, besar maka pelamar banyak, jika kecil pelamar juga kecil
b) Status karyawan, jika status tetap maka pelamar banyak dan sebaliknya
c) Kesempatan promosi, jika promosi terbuka maka pelamar banyak

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

begitu sebaliknya

d) Job specification, jika job ini sedikit maka pelamar banyak begitu sebaliknya

e) Metode penarikan, apabila rekrutmen terbuka melalui media masa maka pelamar banyak

f) Solidaritas perusahaan, jika solidaritas yang dimiliki oleh perusahaan tinggi maka pelamar banyak

g) Peraturan perburuan longgar, pelamar akan banyak missal usia tenaga kerja.

h) Penawaran tenaga kerja banyak, maka pelamar banyak, missal pengangguran

3. Pentingnya seleksi

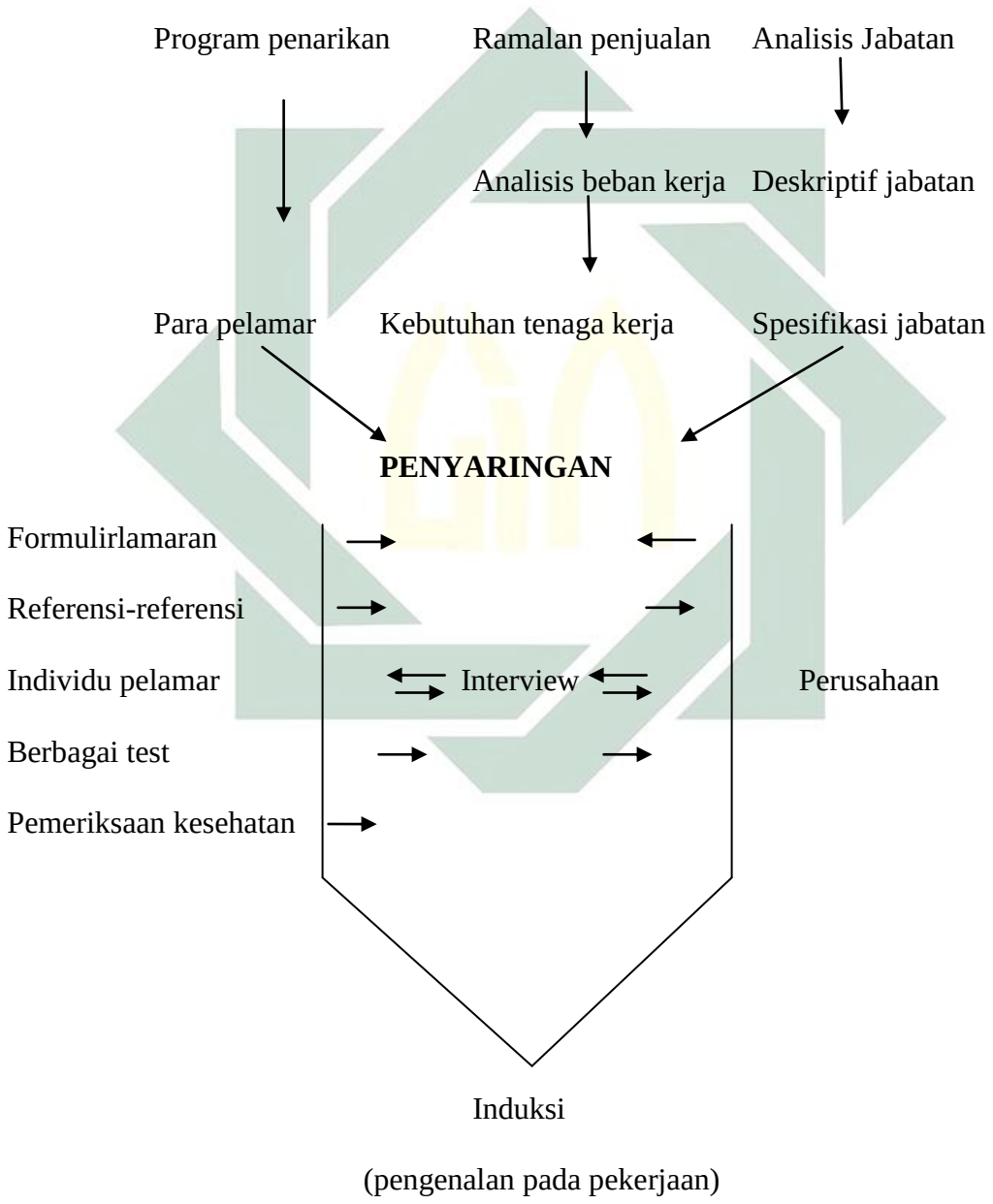
Seleksi yang harus dilakukan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang qualified dan kompeten akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada perusahaan, seleksi dilakukan secara jujur, cermat dan obyektif supaya karyawan yang diterima benar-benar qualified untuk menjabat dan melaksanakan pekerjaan.

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

Untuk lebih jelasnya, akan diterangkan dari proses rekrutmen dalam bentuk bagan, sebagai berikut:

Gambar 1.1

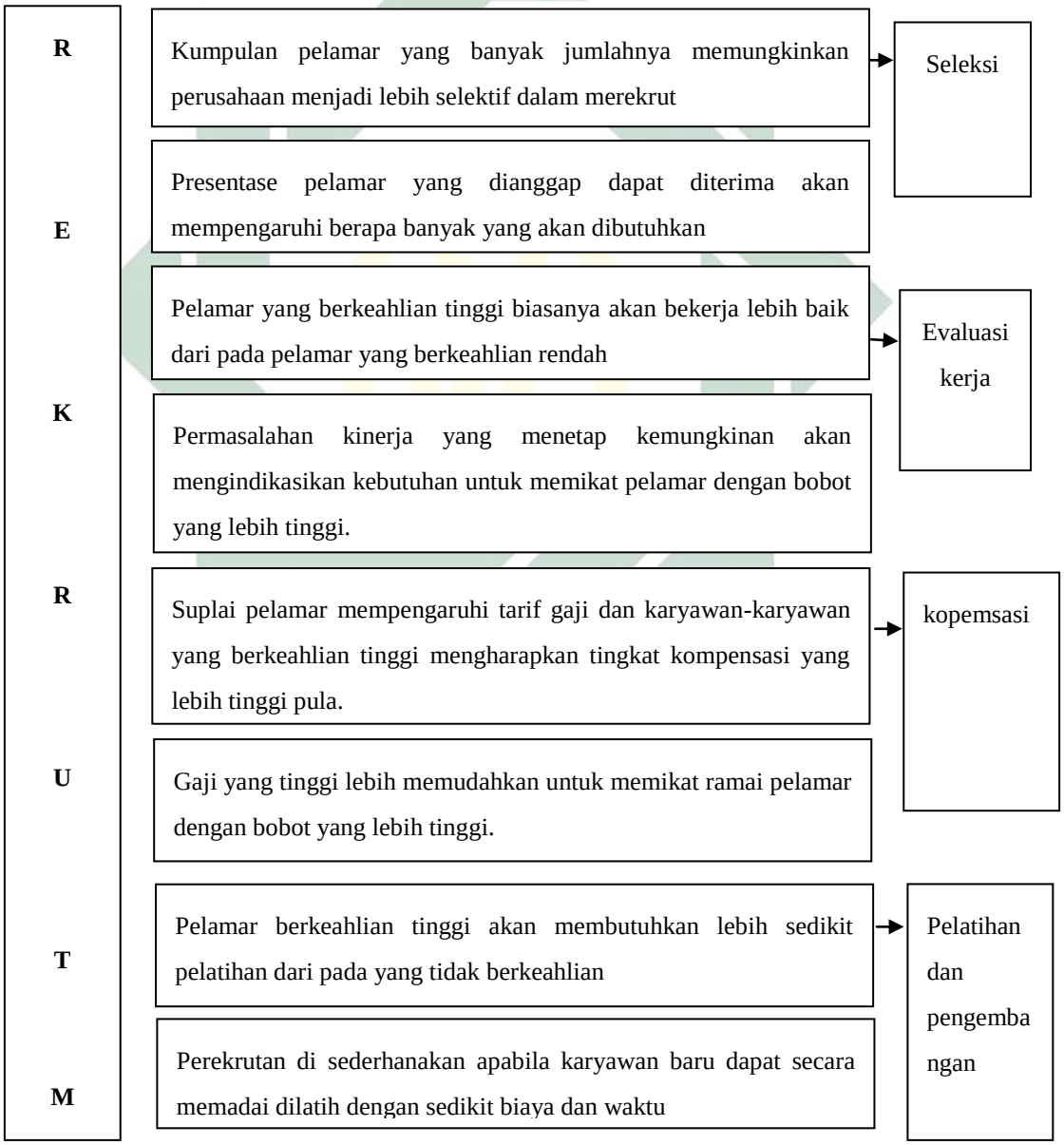
Kerangka Penarikan Karyawan



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

6. Interaksi Rekrutmen dengan Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia

Proses rekrutmen juga berinteraksi dengan aktivitas-aktivitas sumber daya manusia lainnya, terutama evaluasi kinerja, kompensasi, pelatihan dan pengembangan, dan hubungan karyawan, seperti dijelaskan pada gambar 1.2 berikut :



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	Karyawan yang ditempatkan dalam posisi yang tepat dapat memiliki tingkat perputaran yang rendah serta kepuasan kerja yang lebih besar. →	Hubungan karyawan
N	Citra perusahaan mempengaruhi keputusan untuk melamar sebuah posisi di dalam perusahaan	

Gambar 1.2 interaksi rekrutmen dan praktek manajemen sumber daya manusia menurut Hery Simamora dikutip dalam buku Meldona dan Siswanto yang berjudul perencanaan tenaga kerja[32]

7. Alternatif-alternatif untuk Rekrutmen

Bahkan pada saat perencanaan tenaga kerja menunjukan adanya kebutuhan tambahan atau penggantian karyawan, perusahaan mungkin memutuskan untuk tidak melakukan rekrutmen, karena berdasar pengeluaran biaya yang tinggi. Dalam biaya-biaya tersebut termasuk biaya pencarian, wawancara, pembayaran honor agen, serta relokasi dan pemrosesan karyawan baru. Terhadap karyawan yang sudah adapun, jika kinerjanya memprihatinkan, perusahaan menghadapi dilema karena karyawan telah dimasukan dalam daftar gaji, dan kesulitan untuk dikeluarkan, meskipun mungkin saja dilakukan. Perusahaan dapat mempertimbangkan dengan matang sebelum melakukan rekrutmen beberapa alternatif rekrutmen :

a. Lembur, penggunaan waktu lembur (*overtime*) dapat dilakukan

[32]Meldona,Siswanto,*Perencanaan Tenaga Kerja Tinjauan Integratif* (Malang:UIN Maliki Press,2012)hal. 118-119

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

pada saat menghadapi fluktuansi volume kerja. Penugasan waktu lembur merupakan alternatif yang menarik, karena menggunakan karyawan-karyawan berpengalaman yang tidak membutuhkan orientasi atau tambahan pelatihan

b. Karyawan temporer. Perusahaan penyedia tenaga kerja temporer dapat membantu perusahaan dengan menangani kelebihan atau beban kerja khusus (*special worloads*)

c. Pekerja-pekerja sewaan (*employee leasing*) yang biasanya digunakan untuk kebutuhan SDM jangka pendek dan sementara. Perusahaan penyewaan karyawan (*leasing company*) memikul semua tanggung jawab administrasi karyawan

d. Pekerjaan yang telah dikontrakkan (*outsorching*). Bahkan apabila perusahaan melakukan antisipasi terhadap peningkatan kerja, produk dan jasa jangka panjang, perusahaan masih memungkinkan menghindari rekrutmen dengan melakukan pekerjaan yang dikontrakkan pada pihak yang lain.[33]

[33]Meloda,*Manajemen Sumber Daya Manusia perspektif Integratif* , (Malang:UIN Maliki Press, 2009), hal. 150-152

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

8. Metode-metode Rekrutmen

Metode rekrutmen akan berpengaruh besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk ke dalam perusahaan. Metode calon karyawan baru ada terbuka dan tertutup.

1) Metode Tertutup

Metode, dilakukan ketika penarikan hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja akibatnya, lamaran yang masuk relative sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang baik sulit.

2) Metode Terbuka

Ketika penarikan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media massa cetak atau elektronik agar tersebar luas ke masyarakat, maka dari metode terbuka diharapkan karyawan hanya qualified lebih besar.

Maka dari itu metode yang baik adalah metode terbuka yang melalui surat kabar, radio/TV pelamar ini kemungkinan banyak yang datang. Akan tetapi apabila metode tertutup penarikan yang diadakan kemungkinan pelamar semakin sedikit.

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 sebagai agama yang memiliki ajaran sempurna sangat menjunjung tinggi dan menghargai umatnya yang mau bekerja, lebih-lebih jika pekerjaan yang dilakukan dengan professional sebagaimana sabda Nabi SAW:

ان الله يحب ادا عمل احد كم ا لعمل ان يتقنه (رواه الطبران)

Artinya*:"Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan suatu pekerjaan dilakukan secara itqon (professional) .*" (HR. Thabrani)[34]

Kualitas kerja yang itqon yaitu hasil pekerjaan yang dapat mencapai standar ideal pekerjaan secara teknis.

9. Alternatif dalam mengurangi biaya Rekrutmen Tradisional dengan E-Rekrutmen

E-rekrutmen adalah penggunaan internet untuk menarik karyawan yang potensial ke dalam suatu organisasi, termasuk di dalamnya adalah penggunaan dari situs perusahaan itu sendiri, organisasi dan penggunaan papan pengumuman lowongan pekerjaan komersial secara online . *E-recruitmen* merupakan bagian dari e-HRM (*Electronic Human Resource Management*) dan aplikasi e-HRM ini dikenal sebagai salah satu yang paling populer digunakan oleh organisasi.[35]

Penulis yang berbeda mendefinisikan e-rekrutmen dengan cara yang berbeda, namun intinya sama. Misalnya, Galanaki dalam jurnal ilmiah

[34]Hadist Riwayat At-Tabhrani,
[35]Jurnal Ilmiah Tommy Septian Purnomo, *Rekrutmen Online (E-Recrutment) Sebagai Suatu Inovasi Dalam Perekrutan Perusahaan,*(Volume 7 No 3)Agustus 2013 : 54-59

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

Tommy Septian Purnomo mendefinisikan bahwa rekrutmen online mengacu pada posting lowongan di situs web perusahaan atau website vendor rekrutmen online, dan memungkinkan pelamar untuk mengirimkan resume mereka secara elektronik melalui e-mail atau dalam beberapa format elektronik. Untuk definisi ini, dimensi yang berbeda dapat ditambahkan ketika e-rekrutmen dilakukan.Ruang lingkup e-rekrutmen dapat juga melibatkan kemungkinan untuk melakukan wawancara jarak jauh dan penilaian, seperti psikometri atau aptitude tes online, dan menggunakan banner iklan dan agen yang cerdas untuk mencari web. Selain itu, alat-alat interaktif dapat digunakan untuk menghubungkan database perusahaan dengan situs web, seperti mesin pencari, formulir aplikasi interaktif, e-mail responden auto dan milis elektronik.

1. **Langkah-Langkah *E-Recruitment***

Proses rekrutmen ini dimulai dengan identifikasi apakah pelamar berhak untuk mengisi kekosongan yang ada dalam suatu perusahaan. Untuk melakukannya, pekerjaan yang lowong perlu dianalisis secara cermat. Menganalisis pekerjaan termasuk menentukan pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan tersebut dengan tepat dan mendefinisikan spesifikasi yang dibutuhkan. E-rekrutmen berbeda dari perekrutan tradisional karena menggunakan internet dan teknologi untuk mendukung proses (Tabel 1). Dalam hal *e-recruitment*, lowongan dapat dipublikasikan di website perusahaan atau papan pekerjaan online. Pemohon dapat mengajukan permohonan untuk lowongan 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

menggunakan internet.Demikian juga, korespondensi lebih lanjut antara organisasi dan pemohon sebagian besar bergantung pada internet.[36]

Cappelli dalam jurnal ilmiah Tommy Septian Purnomo menjelaskan proses e-rekrutmen dalam tiga langkah (kolom kiri Tabel 1). Pertama, kandidat perlu ditarik dengan menggunakan reputasi organisasi, citra produk, teknologi online dan metode lain untuk menarik pelamar potensial sebanyak mungkin ke situs web organisasi. Organisasi dapat memperkuat merek sumber daya manusia dan memberikan informasi tentang pekerjaan dan kondisi kerja. Langkah kedua dalam proses ini menyortir pelamar. Hal ini berkaitan dengan melakukan tes secara online, melihat probabilitas kecocokan kompetensi pelamar dengan kebutuhan perusahaan dari data diri dan *resume* yang dikumpulkan. Ketiga, surat lamaran elektronik yang masuk perlu dikelola dengan cepat. Karena penggunaan internet, organisasi dapat merespon lebih cepat terhadap calon yang diinginkan. Organisasi perlu bekerja agresif dan menggunakan sistem manajemen yang bekerja secara otomatis untuk menghubungi calon yang paling diinginkan dengan sangat cepat sebelum mereka didahului oleh perusahaan lain. Sebuah proses *e-recruitment* idealnya dimulai dari proses perencanaan sumber dayamanusia yang sistematis, dimana sebuah organisasi melakukan analisis dan rencana untuk aliran keluar masukany pegawai dari suatu organisasi.[37]

---

[36]Jurnal Ilmiah Tommy Septian Purnomo, Rekrutmen Online (E-Recrutment) Sebagai Suatu Inovasi Dalam Perekrutan Perusahaan,(Volume 7 No 3)Agustus 2013 : 54-59

[37]Jurnal Ilmiah Tommy Septian Purnomo, Rekrutmen Online (E-Recrutment) Sebagai Suatu Inovasi Dalam Perekrutan Perusahaan,(Volume 7 No 3)Agustus 2013 : 54-59

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

Ada langkah keempat, yang cukup penting juga untuk diperhatikan yaitu berkaitan dengan cara perusahaan membuat kesepakatan akhir. Hal ini mengacu pada membuat panggilan telepon, menyiapkan pertemuan dan menjabat tangan.Dari penjelasan ini, kita dapat melihat bahwa itu semua tidak ada dalam e-recruitment. Oleh karena itu, Cappelli (2001) dalam jurnal ilmiah Tommy Septian Purnomo menyoroti pentingnya sentuhan manusia pada akhir proses perekrutan. Menurut dia, sentuhan manusia semakin diabaikan dalam proses e-recruitment padahal tetap sangat penting. Tabel dibawah ini, menyajikan langkah yang diambil selama proses perekrutan, dan menyajikan metode yang digunakan untuk e-recruitment dan untuk proses tradisional.

Tabel 1.3: Proses perekrutan yang diatur dalam cara e-recruitment dan tradisional

Proses Rekrutmen	**Rekrutmen secara Tradisional**	**Rekrutmen secara E-Rekrutmen**
Menarik kandidat	Menggunakan sumber-sumber yang tidak didukung teknologi, seperti iklan, brosur, juru bicara, untuk menarik sebanyak mungkin pelamar untuk menghubungi perusahaan	Menggunakan reputasi organisasi, citra produk, teknologi online dan metode lain untuk menarik sebanyak pelamar potensial sebanyak mungkin ke situs web organisasi. di sana organisasi dapat hadir

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

Melakukan seleksi terhadap kandidat	Menggunakan tes berbasis kertas bagi pelamar untuk membuat kolam pemohon dikelola	Mempekerjakan canggih, tes online standar untuk calon layar, dan untuk menampi kelompok pelamar ke nomor dikelola
Melakukan kontak	Menghubungi pelamar diurutkan melalui telepon atau surat dan memiliki muka dengan muka percakapan	Menggunakan sistem manajemen mempekerjakan otomatis untuk menghubungi calon yang paling diinginkan sangat cepat, sebelum mereka tersentak oleh perusahaan lain
Membuat kesepakatan	Membuat panggilan telepon, menyiapkan pertemuan dan berjabat tangan	Membuat panggilan telepon, menyiapkan pertemuan dan berjabat tangan

Sumber: Cappelli (2001)[38]

[38]Challin (2001) dalam Jurnal Ilmiah Tommy Septian Purnomo, Rekrutmen Online (E-Recrutment) Sebagai Suatu Inovasi Dalam Perekrutan Perusahaan,(Volume 7 No 3)Agustus 2013 : 54-59

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

10. Perspektif islam

Berikut ini adalah uraian tentang mekanisme pengangkatan karyawan-kepatutan dan kelayakan (fit and proper)

Islam mendorong umatnya untuk memilih calon karyawan berdasarkan pengettahuan, pengalaman dan kemampuan teknis yang dimiliki. Hal tersebut sesua dengan firman Allah swt dalam surat al-Qashas

Dalam islam rekrutmen dijelaskan dibeberapa ayat al-quran surat al-Qashas :

قَالَتْ إِحْدَىٰهُمَا يَٰٓأَبَتِ ٱسْتَـْٔجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ ٱسْتَـْٔجَرْتَ ٱلْقَوِىُّ ٱلْأَمِينُ

"Dan 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-Qashas 28:26).[39]

Dari ayat tersebut dijelaskan bahwa bumi ini adalah ciptaan Allah tidak untuk kepentingan seseorang atau golongan tertentu, sehingga dari hal ini tidak layak kalau dalam rekrutmen hanya memprioritaskan seseorang atau golongan yang hanya karena kedekatan hubungan saja.

Ibn Taimiyah mengatakan ,"Definisi kekuatan berbeda berdasarkan ruang lingkup yang melingkupinya. Kekuatan dalam medan perang,pengalaman perang dan kekuatan taktik atau strategi ,serta kemampuan untuk melakukan bermacam pembunuhan terkait dengan keadilan yang ditunjukkan al-Quran dan Hadits, serta kemampuan dalam

[39]Dept. Agama RI 1982, *Al-Quran dan terjemahannya*, Hal, 388

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

menerapkan berbagai hukum.[40]

Amanah merupakan faktor penting untuk menentukan kepatutan dan kelayakan seorang calon karyawan. Hal ini bisa diartikan dengan melaksanakan segala kewajiban sesuai dengan ketentuan Allah swt dan takut terhadap aturanNya. Selain itu, melaksanakan tugas dijalankan dengan sebaik mungkin sesuai dengan prosedurnya, tidak diwarnai dengan unsur nepotisme, tindak kezaliman , penipuan, intimidasi atau kecenderungan terhadap golongan tertentu.

Dalam islam pun menjelaskan mengenai rekrutmen karyawan dalam Surat al- Mulk 15 :

هُوَ ٱلَّذِى جَعَلَ لَكُمُ ٱلْأَرْضَ ذَلُولًا فَٱمْشُوا۟ فِى مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا۟ مِن رِّزْقِهِۦ ۖ وَإِلَيْهِ ٱلنُّشُورُ

"Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, Maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezki-Nya. Dan hanya kepada Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan". (Al-Mulk:15)[41]

Dari ayat tersebut dijelaskan bahwa bumi ini adalah ciptaan Allah tidak untuk kepentingan seseorang atau golongan tertentu, sehingga dari hal ini tidak layak kalau dalam rekrutmen hanya memprioritaskan seseorang atau golongan yang hanya karena kedekatan hubungan saja.

Dari beberapa dasar diatas bahwa peneliti bertujuan mengetahui lebih dalam bagaimana sistem rekrutmen karyawan yang bersistem cultural atau

[40]Meldona.*Manajemen Sumber Daya Manusia perspektif integratif* (Malang:UIN Malang Press 2009)hal 152
[41]Dept. Agama RI, 1982, *Al-Quran dan Terjemahannya*, hal 562

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

kekeluargaan bisa meningkatkan profesionalitas karyawan dan memberikan produktifitas plus bagi perusahaan itu sendiri.[42]

Seleksi rekrutmen dalam kajian islam merupakan sesuatu yang asasi (pokok),hal ini setidaknya dicermikan dari sikap Rasulullah Saw ketika akan mengangkat Muadz bin Jabal sebagai pejabat kehakiman. Rasulullah bertanya kepada Muadz: "*Dengan apa engkau akan memutuskan persoalan hukum ?* Muadz menjawab: "*dengan Kitabullah"* Rasulullah bertanya lagi "*jika kamu tidak menemukannya?"* Muadz menjawab : "*dengan Sunnah Rasulullah"* Rasulullah bertanya lagi *:"jika engkau tetap tidak menemukannya?"* Muadz menjawab : *"maka aku akan berijtihad dengan pendapatku"* Rasulullah bersabda: "*Alhamdulillah,Allah telah menolong utusan Rasulullah menjalankan agama sesuai dengan apa yang diridhai Allah dan RasulNya.*

[42]Ahmad Ibrahim Abu sinn,Manajemen Syariah ,Grafindo persada,2006)hal109

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