

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI PEGAWAI
PADA DESA SIDOGIRI KECAMATAN KRATON
KABUPATEN PASURUAN**

SKRIPSI



Oleh

AKHMAD NUR KHASAN

NIM : 16510162

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2020**

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI PEGAWAI
PADA DESA SIDOGIRI KECAMATAN KRATON KABUPATEN
PASURUAN**

SKRIPSI

Diajukan kepada :

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)



oleh

AKHMAD NUR KHASAN

NIM : 16510162

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2020**

LEMBAR PERSETUJUAN
IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI PEGAWAI
PADA DESA SIDOGIRI KECAMATAN KRATON KABUPATEN
PASURUAN

SKRIPSI

Oleh

AKHMAD NUR KHASAN

NIM : 16510162

Telah disetujui 5 April 2020

Dosen Pembimbing,

Dra. Josina Judiari, M.Si

NIP. 41053

Mengetahui :

Ketua Jurusan,

Drs. Agus Sucipto, M.M., CRA
NIP. 19670816 200312 1 001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Akhmad Nur Khasan

NIM : 16510162

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul :

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI PEGAWAI PADA
DESA SIDOGIRI KECAMATAN KRATON KABUPATEN
PASURUAN**

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan “**duplikasi**” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “**klaim**” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 29 Juni 2020

Hormat saya,



Akhmad Nur Khasan
NIM. 16510162

PERSEMBAHAN

Segala puji dan puja syukur terpanjatkan kepada kehadiran Allah SWT

Mempermudah segala urusan beserta limpahan rezeki karunia-Nya

Dengan penuh rasa nikmat syukur dan kerendahan hati

Inilah persembahan karya ilmiah untuk

Kedua orang tua, kakak dan adik

Yang telah terus memberikan

Dukungan

Semoga dengan persembahan karya ilmiah ini dapat membuat keluarga bangga



MOTTO

**“ LEBIH BAIK MELAKUKAN TERLEBIH DAHULU
MESKIPUN HASILNYA GAGAL
DARIPADA
TIDAK PERNAH MELAKUKANNYA YANG HASILNYA TIDAK
PERNAH DIKETAHUI”**



KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT Tuhan semesta alam yang telah menciptakan manusia dengan segala kesempurnaannya. Sehingga penulis dapat melaksanakan penelitian ini dengan baik, lancar dan selamat sehingga akhirnya tersusun sebuah skripsi dengan judul “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Proses Rekrutmen dan Seleksi Pegawai Pada Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan meskipun hadir dengan segala kekurangannya karena kesempurnaan hanyalah milik Allah SWT Yang Maha Esa.

Sholawat beserta salam tetap tercurahkan dan tersampaikan kepada junjungan nabi besar Muhammad SAW yang telah senantiasa menuntun kita menuju suatu jalan keselamatan dan kebahagiaan yang akan mengantarkan umat manusia pada kehidupan penuh kedamaian untuk mencapai Ridha Allah SWT.

Penyelesaian skripsi ini tidak jauh dan lepas dari dukungan, semangat serta segenap dukungan dari pihak yang selalu mendukung. Dalam sebuah kesempatan kali ini penulis bermaksud ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya dan penghargaan setingginya kepada:

1. Umi, aba, kakak, adik dan Devi Rahmawati yang senantiasa mendukung dan mendo'akan penulis.
2. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Haris, M.Ag selaku Rektor Univesitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Dr. H. Nur Asnawi, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi Univesitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Drs. Agus Sucipto, MM., CRA selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Univesitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

5. Ibunda Dra. Josina Judiari, M.Si selaku dosen pembimbing.
6. Seluruh jajaran pegawai Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan
7. Sahabat-sahabat yang sudah memberi berbagai nasehat, dukungan dan pengalaman.
8. Pihak yang telah mendukung sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik, terima kasih.

Penulis sadari bahwa penyusunan penelitian ini masih banyak kekeliruan dan kekurangan, hal ini karena pengalaman yang kami miliki sangatlah kurang. Oleh sebab itu, penulis mengharapkan sebuah kritikan dan saran yang dapat membangun demi kebaikan skripsi ini. Jikalau terdapat kelebihan maka datangnya karena Allah SWT yang Maha Sempurna. Akhir kata, semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca umumnya.

Malang, 3 November 2019

Penulis

Akhmad Nur Khasan

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK (Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris dan Bahasa Arab)	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	11
2.1 Penelitian Terdahulu	11
2.2 Kajian Teori.....	17
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	17
2.2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	17
2.2.1.2 Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia	19
2.2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	22
2.2.1.4 Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam.....	27
2.2.2 Rekrutmen	31
2.2.2.1 Pengertian Rekrutmen	31
2.2.2.2 Tujuan Pengertian Rekrutmen	32

2.2.2.3 Sumber Rekrutmen	33
2.2.2.4 Rekrutmen Dalam Perspektif Islam.....	37
2.2.3 Seleksi	42
2.2.3.1 Pengertian Seleksi.....	42
2.2.3.2 Tujuan Seleksi	43
2.2.3.3 Proses Seleksi	44
2.2.3.4 Prosedur Seleksi.....	45
2.2.3.5 Faktor Lingkungan Seleksi	46
2.2.3.6 Pengertian Seleksi Dalam Perspektif Islam.....	48
2.3 Kerangka Berpikir	51
BAB III METODE PENELITIAN	52
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	52
3.2 Lokasi Penelitian	53
3.3 Subyek Penelitian.....	53
3.4 Data dan Jenis Data	54
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	54
3.6 Uji Validitas Data.....	56
3.7 Analisis Data	59
BAB IV PAPARAN DATA DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN..	63
4.1 Paparan Data Hasil Penelitian	63
4.1.1 Gambaran Umum Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan.....	63
4.1.2 Visi dan Misi Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan.....	69
4.1.3 Struktur Organisasi Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan.....	71
4.1.4 Tanggung Jawab Susunan Struktur Organisasi Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan	73
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian.....	78
4.2.1 Implementasi Rekrutmen.....	78
4.2.2 Implementasi Seleksi	92

BAB V PENUTUP	97
5.1 Kesimpulan.....	97
5.2 Saran	98
DAFTAR PUSTAKA	99
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	13
Tabel 2.2 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu	17
Tabel 4.1 Jumlah Penduduk Jenis Kelamin, Pekerjaan dan Agama	65
Tabel 4.2 Jumlah Penduduk Berdasarkan Usia.....	66
Tabel 4.3 Jumlah Penduduk Berdasarkan Usia Produktif, Pendidikan, Kesehatan dan Kesejahteraan	67
Tabel 4.4 Data Pelamar Perangkat Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan	88



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Konsep Pendekatan MSDM.....	22
Gambar 2.2 Kerangka Berfikir.....	51
Gambar 4.1 Struktur Organisasi dan Tata Kerja.....	72



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Pedoman Panduan Wawancara
- Lampiran 2 Dokumentasi Ruang Pelayan
- Lampiran 3 Dokumentasi Bersama Bapak Kodrad
- Lampiran 4 Pengumuman informasi lowongan jabatan
- Lampiran 5 Formulir Persetujuan Kesiapan Informan
- Lampiran 6 *Open Coding*
- Lampiran 7 *Axial Coding*
- Lampiran 8 Bukti Konsultasi
- Lampiran 9 Biodata Peneliti



ABSTRAK

Khasan, Akhmad Nur. 2020, SKRIPSI. Judul : “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen dan Seleksi Pegawai Pada Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan”

Pembimbing : Dra. Josina Judiari, M.Si

Kata Kunci : Manajemen Sumber Daya Manusia, Rekrutmen, Seleksi

Dalam mengelola dinamika potensi dan resiko yang akan dihadapi oleh sebuah instansi dibutuhkan sebuah pengaturan secara baik dan tepat dengan penggunaan kemampuan sumber daya secara maksimal yang akan dicapai dengan manajemen yang tepat akan menghasilkan *output* yang baik untuk instansi atau organisasi. Adapun bidang manajemen yang secara khusus untuk mengelola dan mengatur yang berkaitan dengan manusia adalah manajemen sumber daya manusia dengan salah satu fungsionalnya melakukan rekrutmen dan seleksi.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian dalam bentuk analisis data secara kualitatif dengan mendeskripsikan proses rekrutmen dan seleksi yang diterapkan oleh Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan. Subjek penelitian ditujukan kepada kepala desa pada saat terlaksananya proses rekrutmen dan seleksi. Data diperoleh melalui wawancara, dokumen, dan dokumentasi di tempat penelitian kemudian data yang didapatkan dikumpulkan, mereduksi data, penyajian suatu data dan menarik sebuah kesimpulan

Hasil dari penelitian diperoleh implementasi manajemen sumber daya manusia dalam proses rekrutmen dan seleksi pegawai Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan dilakukan dengan menganalisis kebutuhan pegawai disesuaikan berdasarkan regulasi dan jabatan yang tersedia kemudian di koordinasikan dengan pihak kecamatan kemudian membentuk panitia untuk mempersiapkan dan melaksanakan rekrutmen dan seleksi. Pengumuman rekrutmen diinformasikan melalui media yang dipasang di tempat umum sekitar Desa Sidogiri kemudian proses seleksi dimulai dari penyeleksian terhadap berkas persyaratan administratif, ujian tulis, komputer, wawancara dan tes psikologis.

ABSTRACT

Khasan, Akhmad Nur . 2020, *THESIS*. Title: "*Implementation of Human Resource Management in the Employee Selection and Recruitment Process in the Sidogiri Village Kraton Subdistrict Pasuruan Regency*"

Advisor : Dra. Josina Judiari, M.Si

Keywords : *Human Resource Management , Recruitment, Selection*

In managing the dynamics of potential and risk that will be faced by an agency or company requires a good and proper arrangement with the use of maximum resource capabilities that will be achieved with proper management will produce good output for agencies or organizations. The field of management specifically to manage and regulate relating to humans is the management of human resources with one of the functions of doing recruitment and selection.

This study uses a research method in the form of qualitative data analysis by describing the recruitment and selection process implemented by Sidogiri Village, Kraton Subdistrict, Pasuruan Regency. The subject of the study was addressed to the village head during the recruitment and selection process. Data obtained through interviews, documents, and documentation at the research site then the data collected were collected, data reduction, data presentation and drawing conclusions

The results obtained by the implementation of human resource management in the recruitment and selection process of Sidogiri Village, Kraton Subdistrict, Pasuruan Regency is done by analyzing the needs of employees in accordance with the regulations and available positions and then coordinated with the sub-district then forming a committee to prepare and carry out recruitment and selection. Recruitment announcements are informed through the media installed in public places around Sidogiri Village then the selection process begins with the selection of administrative requirements, written tests, computers, interviews and psychological tests.

الستخلص

حسن، أحمد نور ٢٠٢٠. أطروحة. الموضوع: "تنفيذ إدارة الموارد البشرية في عملية التوظيف والاختيار موظف في قرية سيدوكيري منطقة كراتون فاسوروان".
المشرف: دكتوراندا. جوسنا جوديارى، م.س.ا.
الكلمات الرئيسية: إدارة الموارد البشرية، والتوظيف، والاختيار.

في إدارة ديناميات الإمكانيات والمخاطر التي ستواجهها وكالة أو شركة يتطلب ترتيب جيد وسليم مع استخدام القدرات القصوى من الموارد التي سيتم تحقيقها مع الإدارة المناسبة سوف تنتج مخرجات جيدة للوكالات أو المنظمات. مجال الإدارة على وجه التحديد لإدارة وتنظيم المتعلقة بالبشر هو إدارة الموارد البشرية مع واحدة من وظائف القيام بالتوظيف والاختيار.

تستخدم هذه الدراسة طريقة بحث في شكل تحليل بيانات نوعي من خلال وصف عملية التوظيف والاختيار التي تنفذها قرية سيدوكيري، منطقة كراتون، فاسوروان. تم توجيه موضوع الدراسة إلى رئيس القرية خلال عملية التوظيف والاختيار. البيانات التي تم الحصول عليها من خلال المقابلات والوثائق والتوثيق في موقع البحث ثم تم جمع البيانات ، وخفض البيانات وعرض البيانات واستخلاص النتائج.

النتائج التي تم الحصول عليها من خلال تنفيذ إدارة الموارد البشرية في عملية التوظيف والاختيار في قرية سيدوكيري، منطقة كراتون، فاسوروان يتم من خلال تحليل احتياجات الموظفين وفقاً للوائح والمواقف المتاحة ثم التنسيق مع المنطقة الفرعية ثم تشكيل لجنة لإعداد وتنفيذ التوظيف والاختيار. يتم إبلاغ إعلانات التوظيف من خلال وسائل الإعلام المثبتة في الأماكن العامة حول قرية سيدوكيري ثم تبدأ عملية الاختيار باختبار المتطلبات الإدارية والاختبارات المكتوبة وأجهزة الكمبيوتر والمقابلات والاختبارات النفسية.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Indonesia merupakan negara besar dan luas berdasarkan data Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi memiliki 34 provinsi 514 kabupaten 6.592 Kecamatan dan 74.954 desa dengan jumlah masyarakat yang tinggal di desa sebanyak 60-70% dari total masyarakat. Desa merupakan bagian penting bagi sebuah negara dimana memiliki berbagai permasalahan seperti tingginya angka pengangguran, tingkat pendidikan rendah, sarana dan prasarana yang masih kurang, daerah terisolasi, tingkat kesehatan penduduk masih rendah, kurang berkembangnya ekonomi lokal, dan rendahnya kreativitas masyarakat dalam memanfaatkan potensi desa. Oleh sebab itu, dibutuhkan sebuah perbaikan dalam kebijakan, strategi dan pelaksanaan tata kelola dalam pemerintahan desa (Fitriani, 2010 : 7-12).

Perubahan yang terjadi di pemerintah desa semakin baik ketika adanya desentralisasi dengan memberikan kesempatan dan keleluasaan kepada suatu daerah untuk menyelenggarakan otonomi daerah. Penerapan otonomi daerah bagi desa akan menjadi nilai positif bagi pemerintah desa untuk mengurus, mengatur dan menyelenggarakan rumah tangganya sendiri. Peran besar yang diterima oleh desa tentunya disertai dengan tanggung jawab yang besar sekaligus menambah beban tanggung jawab dan kewajiban desa.

Perangkat desa merupakan unsur penting dari pemerintahan desa yang berhubungan langsung dengan masyarakat. Peranan perangkat desa sangat penting dalam memberikan pelayanan secara baik kepada masyarakat. Dengan dinamika yang semakin kompleks perangkat desa harus mampu memberikan kinerja yang baik sehingga masyarakat akan memperoleh kepuasan dan pelayanan yang optimal.

Dalam mengelola dinamika potensi dan resiko yang akan dihadapi oleh sebuah instansi dibutuhkan sebuah pengaturan secara baik dan tepat dengan penggunaan kemampuan sumber daya secara maksimal khususnya di bidang manajemen yang akan dicapai dengan manajemen yang tepat akan menghasilkan *output* yang baik untuk organisasi dan negara. Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Handoko, 2012:8).

Dalam proses manajemen terdapat pengelolaan yang meliputi lima fungsi pertama perencanaan yaitu menetapkan sasaran dan standar, mengembangkan aturan, prosedur serta mengembangkan rencana dan ramalan. Kedua pengorganisasian yaitu memberikan tugas secara spesifik kepada setiap bawahan, membentuk departemen, mendelegasikan otoritas kepada bawahan, menetapkan saluran otoritas dan komunikasi serta mengkoordinasikan pekerjaan bawahan. Ketiga penentuan staf yaitu menentukan orang yang harus dipekerjakan, merekrut karyawan prospektif,

memilih karyawan, melatih dan mengembangkan karyawan, menetapkan standar kinerja, mengevaluasi kinerja, menasehati karyawan serta memberikan kompensasi kepada karyawan. Keempat kepemimpinan yaitu meminta orang lain untuk menyelesaikan pekerjaan, menegakkan moral dan memotivasi bawahan. Kelima pengendalian yaitu menetapkan standar seperti kuota penjualan, standar mutu, tingkat produksi dan memeriksa kinerja aktual dengan perbandingan standar (Dessler,2015:4).

Manajemen sebuah sistem mekanisme alat pembagian tugas dalam organisasi dalam menggapai tujuan yang ingin dicapai. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Hal ini didukung oleh unsur penting manajemen yakni *market, material, machine, method, money, dan man*. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang manajemen umum dalam pengembangan dan peningkatan salah unsur manajemen yang berkaitan secara khusus dengan manusia.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen yang secara khusus mempelajari peranan hubungan manusia dalam organisasi. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran sumber daya manusia meskipun alat-alat yang dimiliki organisasi canggih. Alat-alat canggih yang dimiliki tidak ada manfaatnya bagi organisasi jika peran aktif sumber daya manusia tidak diikutsertakan. Mengatur sumber daya manusia merupakan

pekerjaan sulit dan kompleks karena mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan serta latar belakang yang heterogen yang dibawa kedalam organisasi (Hasibuan, 2016:2).

Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah proses pengembangan kegiatan merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan dan mengawasi terhadap kegiatan pengembangan, pengadaan, pemberian, pengintegrasian, kompensasi, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapainya target individual, organisasi dan masyarakat (Rachmawati, 2008:3).

Dalam usaha pencapaian tujuan organisasi, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja tetapi menyangkut sumber daya manusia yang mengelola faktor produksi lainnya tersebut. Namun harus diketahui bahwasannya sumber daya manusia sendiri sebagai faktor produksi seperti halnya faktor produksi lainnya yang merupakan masukan (*input*) yang di olah perusahaan menghasilkan keluaran (*output*). Sumber daya manusia baru yang belum mempunyai keterampilan dan keahlian harus dilatih sehingga menjadi sumber daya manusia yang terampil dan ahli akan menjadi matang (Rivai dan Sagala, 2009:1).

Manajemen sumber daya manusia merumuskan suatu strategi dan menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan, mengorganisasi, memimpin dan mengawasi dalam setiap kegiatan operasional sumber daya manusia. Sumber daya manusia dimulai dari proses berupa rekrutmen, seleksi,

pelatihan, pengembangan, penempatan yang mencakup promosi, demosi, transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja yang ditujukan untuk meningkatkan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian target organisasi secara lebih efektif dan efisien (Sofyandi, 2008 : 6).

Suatu organisasi yang memiliki gambaran tentang hasil analisis pekerjaan rancangan pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi maka tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengisi kekosongan jabatan dengan sumber daya manusia berkualitas untuk pekerjaan tersebut. Pengisian jabatan yang tersedia dengan sumber daya manusia yang mempunyai keahlian dan pengetahuan serta sikap mental yang sesuai persyaratan yang sudah ditentukan merupakan salah satu kunci keberhasilan usaha. Dengan sumber daya manusia yang mampu menjalankan berbagai fungsi akan menghasilkan kinerja yang memberikan manfaat bagi organisasi, masyarakat serta pegawai. Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang khusus mendapatkan calon-calon karyawan kemudian untuk diseleksi mana yang paling baik dan paling sesuai dengan persyaratan yang diperlukan salah satunya melalui *reicruitment* (Rivai dan Sagala, 2009:147-148).

Rekrutmen merupakan serangkaian aktifitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan pegawai. Aktifitas rekrutmen dimulai pada saat calon

mulai dicari dan berakhir berakhir ketika lamaran pekerjaan diserahkan (Simamora, 2006:170).

Rekrutmen merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu organisasi. Adapun hasil dari kegiatan ini merupakan sekumpulan pelamar calon sumber daya manusia baru untuk dilakukan proses seleksi. Selain itu rekrutmen bisa dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah sumber daya manusia yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan. Oleh sebab itu, dibutuhkan sebuah mekanisme terhadap penjangkaran para calon karyawan yang akan dipekerjakan oleh organisasi sesuai dengan perencanaan kebutuhan posisi pekerjaan untuk menunjang pencapaian target organisasi.

Setelah sebuah perencanaan rekrutmen sumber daya manusia ditetapkan, diperlukan sebuah alternatif proses rekrutmen yang berdasarkan pada pertimbangan bahwasannya rekrutmen membutuhkan biaya yang cukup tinggi diantaranya praproses riset wawancara, pembayaran biaya agensi rekrutmen, masalah perpindahan dan pemrosesan sumber daya manusia baru. Disamping itu, sumber daya manusia yang diproses dipilah dan dipilih untuk dinyatakan lolos tahap selanjutnya yaitu seleksi (Rivai dan Sagala, 2009:148).

Seleksi adalah pemilihan seseorang tertentu dari sekelompok sumber daya manusia potensial untuk melaksanakan suatu jabatan tertentu. Manajemen memutuskan pekerjaan apa yang terlibat dan kemampuan-kemampuan individu yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif. Manajer melihat prestasi para pelamar diwaktu yang lalu dan memilih

seseorang yang memiliki kemampuan, pengalaman, dan kepribadian yang paling memenuhi persyaratan suatu jabatan (Handoko, 2012:240).

Seleksi merupakan fungsi yang penting karena berbagai keahlian yang dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya diperoleh melalui proses seleksi. Seleksi merupakan motivasi. Sekiranya orang yang tepat telah diseleksi, maka proses motivasi dengan sendirinya akan berjalan dengan baik disebabkan orang tersebut sudah memiliki sikap dan perilaku yang baik yang akan menunaikan tugas-tugasnya sesuai dengan sistem.

Ada beberapa hal seleksi merupakan tahapan yang penting. Pertama, keberhasilan kinerja seorang manajer tergantung berdasarkan kepada kinerja karyawan dibawahnya. Seorang karyawan yang tidak memiliki kemampuan yang cukup baik tidak akan mampu bekerja secara efektif dan efisien sehingga kinerja manajernya akan terganggu. Kedua, seleksi yang efektif karena biaya perekrutan tinggi yang meliputi biaya untuk wawancara, mengecek referensi, dan relokasi. Ketiga, adanya dampak sebuah hukum berdasarkan pelaksanaan yang dilakukan secara tidak teratur. Undang-undang kesempatan kerja yang setara, keputusan pengadilan dan ketentuan pemerintah mewajibkan sebuah perusahaan untuk secara komprehensif dan sistematis untuk mengevaluasi efektifitas prosedural seleksi yang digunakan dalam rangka untuk memastikan perusahaan tidak melakukann praktik diskriminatif.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Bellionardi & Pujiarti (2013) menunjukkan bahwa pelaksanaan kegiatan rekrutmen dan seleksi di PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia (SAMI) sudah melalui

perencanaan sumber daya manusia dengan memperkirakan besaran bagian (posisi) terhadap kebutuhan karyawan. Senada dengan hal tersebut, penelitian yang juga dilakukan oleh Wijaya & Kempa (2017) menunjukkan bahwa PT. Pacific Jaya Persada sudah melakukan perencanaan pekerjaan terkait deskripsi dan spesifikasi pekerjaan agar tidak terjadi kebingungan dalam hal tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari (2012) menyatakan bahwasanya pelaksanaan rekrutmen, seleksi, dan penempatan tenaga kerja pada koperasi BMT UGT Sidogiri Pasuruan sudah melalui perencanaan pekerjaan akan tetapi lebih memprioritaskan kepada alumni pondok pesantren Sidogiri karena berprinsip jujur dan amanah. Namun di dalam penelitian yang dilakukan Soesanto (2015) menunjukkan bahwasannya PT. Berkat Sejati Jaya belum sesuai dengan standar dalam melaksanakan rekrutmen dan seleksi sebagaimana mekanisme dalam proses perekrutan dan penyeleksian berupa perencanaan terhadap sumber daya manusia, analisa suatu jabatan, penetapan sumber rekrutmen, tahapan proses seleksi dan pemberhentian untuk mendapatkan karyawan yang sesuai

Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan merupakan sebuah desa yang memiliki keunggulan yang berbeda dengan desa lainnya dimana di dalam wilayahnya terdapat adanya fasilitas pendidikan yang berupa pondok pesantren salafiyah terbesar di Indonesia yaitu Pondok Pesantren Sidogiri yang memiliki jumlah santri sampai saat ini \pm 12.500 santri baik itu santriwan (*Banin*) maupun santriwati (*Banat*) yang sudah membuahkan alumni yang sangat mumpuni di bidang keagamaan yang jumlahnya ribuan

orang juga terdapat lembaga pendidikan yang diselenggarakan mulai dari jenjang pendidikan anak usia dini (PAUD), Sekolah Dasar (SD), Madrasah Tsanawiyah / setingkat lanjutan pertama hingga Madrasah Aliyah / setingkat lanjutan atas hingga perguruan tinggi yang berbasis ekonomi syari'ah dan tarbiah serta berdirinya lembaga keuangan yang berupa koperasi yang berbasis ekonomi syari'ah yaitu BMT UGT Sidogiri.

Dengan demikian maka berdasarkan uraian penjelasan mendasari peneliti untuk melakukan penelitian ilmiah dengan judul : **“Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen dan Seleksi Pegawai Pada Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan”**.

1.2 Rumusan Penelitian

1. Bagaimana implementasi manajemen sumber daya manusia dalam proses rekrutmen pegawai pada Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan?
2. Bagaimana implementasi manajemen sumber daya manusia dalam proses seleksi pegawai pada Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui implementasi manajemen sumber daya manusia dalam proses rekrutmen pegawai pada Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan.

2. Untuk mengetahui implementasi manajemen sumber daya manusia dalam proses seleksi pegawai pada Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat bagi peneliti
 - a. Untuk memperoleh wawasan dan pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia dan proses rekrutmen dan seleksi pegawai pada tempat penelitian.
 - b. Membangun relasi dan melihat peluang akan informasi kesempatan kerja di tempat penelitian.
2. Bagi pihak Fakultas Ekonomi
 - a. Sebagai kontribusi pemikiran untuk pengembangan wawasan keilmuan dimasa yang akan datang.
 - b. Sebagai rujukan referensi bagi peneliti selanjutnya yang memiliki tema yang sama dalam melakukan penelitian.
3. Bagi Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan
 - a. Memberikan sumbangsih pemikiran dan ide bagi perkembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang memiliki kaitannya dengan manajemen proses rekrutmen dan seleksi pegawai.

- b. Sebagai masukan yang dapat dijadikan sebagai bahan perkembangan terhadap manajemen proses rekrutmen dan seleksi pegawai yang sudah ada.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengacu terhadap penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai acuan dan tentunya memiliki ruang lingkup pembahasan tema yang sama diantaranya tentang rekrutmen dan seleksi yang dijadikan landasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Pertama, hasil penelitian yang dilakukan oleh Nur Rohmatin & Andri Brawijaya (2016) dengan judul *Analisis Pola Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Di BRI Syariah (Studi di BRI Syariah Kantor Pusat Jakarta)* menunjukkan bahwa dalam melakukan rekrutmen karyawan akan menginformasikan kepada bagian *Human Capital Policy and Evaluating Departement* untuk membuka lowongan pekerjaan dan memproses lamaran yang masuk kemudian diseleksi. Adapun kelemahan dalam melakukan rekrutmen dan seleksi oleh BRI Syariah mengurangi kesempatan untuk memperoleh karyawan sesuai kualifikasi, kekosongan jabatan serta berpindahnya calon karyawan karena proses yang lama.

Kedua, hasil penelitian yang dilakukan oleh Heru Soesanto (2015) dengan judul *Proses Rekrutmen dan Seleksi pada PT. Berkat Sejati Jaya* menunjukkan bahwa belum sesuai dengan standar melakukan rekrutmen dan seleksi sebagaimana mekanisme dalam proses perekrutan dan penyeleksian berupa perencanaan terhadap sumber daya manusia, analisa suatu jabatan, penetapan sumber rekrutmen, tahapan proses seleksi, dan pemberhentian

untuk mendapatkan karyawan yang sesuai. Ditemukan ada beberapa kelemahan-kelemahan dari rekrutmen dan seleksi tersebut seperti tidak melakukan sesuai standar rekrutmen dan seleksi seperti tes tulis, tes kesehatan, tes bahasa inggris, menggunakan satu sumber rekrutmen dan tidak memiliki kontrak kerja secara formal yang mengatur hak dan kewajiban kedua pihak.

Ketiga, hasil penelitian yang dilakukan oleh Alpius Rama Kusuma Bellionardi & Emiliana Sri Pujiarti (2013) dengan judul *Model Analisis Perekrutan Dan Seleksi Karyawan Di PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia (SAMI)* menunjukkan bahwa pelaksanaan kegiatan rekrutmen dan seleksi melalui perencanaan sumber daya manusia dengan memperkirakan besaran bagian (posisi) terhadap kebutuhan karyawan terdiri dari beberapa tahapan yaitu permintaan dari staf, mencari alternatif sumber karyawan, melakukan seleksi dan berakhir dengan proses penempatan. Disamping itu, perusahaan juga merancang model rekrutmen dan seleksi dengan mempertimbangkan faktor internal meliputi kebutuhan karyawan, kebijakan perusahaan, sumber daya perusahaan, persyaratan posisi, visi, misi dan tujuan perusahaan sedangkan faktor eksternal meliputi peraturan ketenagakerjaan dan persaingan industri dalam rangka mendapatkan karyawan yang memenuhi syarat guna meningkatkan daya saing perusahaan dan bekerjasama bersama perusahaan dalam waktu yang lama.

Keempat, hasil penelitian yang dilakukan oleh Hendy Surya Wijaya & Sesilya Kempa (2017) dengan judul *Proses Rekrutmen dan Seleksi Pada PT. Pacific Jaya Persada* menunjukkan bahwa bahwa sudah melakukan

perencanaan pekerjaan terkait deskripsi dan spesifikasi pekerjaan agar tidak terjadi kebingungan dalam hal tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Dalam proses rekrutmen menggunakan sumber eksternal yaitu referensi dari rekan bisnis dan pegawai perusahaan. Berkaitan dengan proses seleksi pegawai sales perusahaan menggunakan metode penyaringan prakerja, wawancara, dan masa percobaan kerja selama tiga bulan.

Kelima, hasil penelitian yang dilakukan oleh Delip Anita Sari (2012) dengan judul *Analisis Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Tenaga Kerja Pada BMT UGT Sidogiri Pasuruan* menunjukkan bahwa pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja di koperasi BMT UGT Sidogiri Pasuruan sudah melalui perencanaan pekerjaan lebih memprioritaskan kepada alumni pondok pesantren Sidogiri karena berprinsip jujur dan amanah. Koperasi BMT UGT Sidogiri Pasuruan mulai melakukan pembukaan rekrutmen melalui prosedur secara administratif seperti surat lamaran dll. Kemudian untuk seleksi mencakup pada seleksi administratif, tes tulis, psikotes, wawancara, pengumuman hasil seleksi dan penempatan tenaga kerja sesuai dengan standar BMT UGT Sidogiri Pasuruan.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Metode dan Analisis Data	Hasil
1.	Nur Rohmatin & Andri Brawijaya	Analisis Pola Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Di	Kualitatif deskriptif	Hasil penelitian ditemukan BRI Syariah dalam melakukan rekrutmen karyawan

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

	(2016)	BRI Syariah (Studi di BRI Syariah Kantor Pusat Jakarta)		akan menginformasikan kepada bagian yaitu <i>Human Capital Policy and Evaluating Departement</i> untuk membuka lowongan pekerjaan dan memproses lamaran yang masuk kemudian diseleksi dan menggunakan dua sumber rekrutmen yaitu internal dan eksternal. Untuk seleksi karyawan di BRI Syariah di antaranya yaitu seleksi administrasi lamaran, wawancara, tes psikotes, <i>medical check up</i> , penandatanganan kontrak, kemudian ada beberapa kelemahan-kelemahan dari rekrutmen dan seleksi tersebut.
2.	Heru Soesanto (2015)	Proses Rekrutmen dan Seleksi pada PT. Berkat Sejati Jaya	Kualitatif deskriptif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT. Berkat Sejati Jaya belum sepenuhnya melakukan mekanisme yang sesuai dalam proses perekrutan dan penyeleksian berupa perencanaan terhadap sumber daya manusia, analisa jabatan, penetapan kompetensi, penetapan sumber rekrutmen, serangkaian proses seleksi, dan

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

				pemberhentian untuk mendapatkan yang sesuai.
3.	Alpius Rama Kusuma Bellionardi & Emiliana Sri Pujiarti (2013)	Model Analisis Perekrutan Dan Seleksi Karyawan Di PT.Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia (SAMI)	Kualitatif deskriptif	Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia (SAMI) melalui perencanaan sumber daya manusia dengan memperkirakan besaran bagian (posisi) terhadap kebutuhan karyawan yang terdiri dari beberapa tahapan, yaitu, permintaan dari staf, mencari alternatif sumber karyawan, melakukan seleksi dan berakhir dengan proses penempatan. Tujuan utama perusahaan untuk merancang model rekrutmen dan seleksi adalah untuk mendapatkan karyawan yang memenuhi syarat sesuai dan meningkatkan daya saing perusahaan, yang akan bekerja dan bersama perusahaan untuk waktu yang lama.
4.	Hendy Surya Wijaya & Sesilya Kempa (2017)	Proses Rekrutmen dan Seleksi Pada PT. Pacific Jaya Persada	Kualitatif dengan metode <i>purposive sampling</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa melakukan perencanaan pekerjaan terkait deskripsi dan spesifikasi pekerjaan agar tidak

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

				terjadi kebingungan dalam hal tugas dan tanggung jawab pekerjaan dan menggunakan metode rujukan dari rekan bisnis dan pegawai perusahaan. Terkait dengan proses seleksi pegawai <i>sales</i> , perusahaan menggunakan metode penyaringan prakerja, wawancara, dan masa percobaan kerja tiga bulan.
5.	Delip Anita Sari (2012)	Analisis Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Tenaga Kerja Pada BMT UGT Sidogiri Pasuruan	Kualitatif deskriptif	Hasil penelitian Pelaksanaan rekrutmen, seleksi, dan penempatan tenaga kerja di koperasi BMT UGT Sidogiri Pasuruan sudah melalui perencanaan pekerjaan dengan lebih memprioritaskan kepada alumni pondok pesantren Sidogiri karena berprinsip jujur dan amanah. Koperasi BMT UGT Sidogiri Pasuruan mulai melakukan pembukaan rekrutmen melalui prosedur secara administratif seperti surat lamaran dll. Kemudian untuk seleksi mencakup pada seleksi administratif, tes tulis,

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

				psikotes, wawancara, pengumuman hasil seleksi dan penempatan tenaga kerja sesuai dengan standar BMT UGT Sidogiri Pasuruan.
--	--	--	--	--

Tabel 2.2
Persamaan dan Perbedaan Penelitian

Persamaan	Perbedaan
Persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu memiliki persamaan pembahasan berkaitan dengan fokus penelitian pada rekrutmen dan seleksi.	Adapun bentuk pembaharuan dan perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada : <ul style="list-style-type: none"> - Adanya variabel manajemen sumber daya manusia dalam penelitian ini. - Penelitian terdahulu terdapat variabel penempatan kerja sedangkan penelitian ini tidak menggunakan sehingga tidak dilakukan pembahasan lebih lanjut. - Terdapat kajian keislaman. - Subjek penelitian dilakukan di organisasi non <i>profit</i> yaitu pemerintahan tingkat desa.

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam ilmu manajemen terdapat enam unsur penting yang dimiliki yaitu *man, money, method, materials, machines, dan market*. Unsur *man* berkembang menjadi suatu bidang disiplin ilmu khusus yang disebut manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya

manusia mempunyai pandangan bahwasannya seorang karyawan yang ada didalam suatu perusahaan merupakan sebuah aset utama faktor produksi sehingga harus dirawat dengan baik. Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah ilmu dan seni yang mengatur hubungan peranan tenaga kerja agar efektif dan efeasien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2016:9-11).

Menurut (Sudaryono, 2015:120) manajemen sumber daya manusia adalah sebuah proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi serta mengavaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi yang mencakup kegiatan yang dimulai dari memilih siapa yang memiliki kualifikasi dan kualitas untuk menempati posisi dalam perusahaan (*the man on the rights place*).

Selaras dengan hal tersebut, menurut (Suparyadi, 2015 : 2) pengertian manajemen sumber daya manusia merupakan satu sistem yang bertujuan untuk memengaruhi sikap, perilaku dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran perusahaan.

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut (Cahayani, 200:2) adalah pengelolaan manusia yang berada dalam suatu organisasi dalam mencapai tujuan bersama dimulai sejak tahap perekrutan dan seleksi hingga tahap penilaian kinerja, pemberian imbalan fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi bagi pencapaian tujuan perusahaan.

Sedangkan menurut pendapat (Nawawi, 2008 : 42) manajemen sumber daya manusia merupakan proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusia agar potensi.

Senada dengan hal tersebut, menurut (Dessler, 2006 : 5) pengertian manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia dalam posisi manajemen termasuk melakukan rekrutmen, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian.

2.2.1.2 Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Hasibuan, 2016:17) manajemen sumber daya manusia mempunyai tiga pendekatan dimana satu sama lain memiliki keunggulan dan kekurangan. Dalam praktik pendekatannya, seorang manajer harus mampu menerapkan secara efektif dan efisien dengan metode pendekatan yang tepat dalam menghadapi dan mengatasi persoalan. Adapun tiga pendekatan manajemen tersebut sebagai berikut:

1. Pendekatan Mekanis

Mekanisasi adalah mengganti peranan tenaga kerja manusia dengan tenaga mesin untuk melakukan suatu pekerjaan perusahaan. Penggantian terhadap pelaksana pekerjaan ini disebabkan beberapa faktor pertimbangan ekonomi, kemanusiaan, efektivitas, kemampuan yang lebih besar dan baik.

Pendekatan mekanis ini menitikberatkan analisisnya kepada spesialisasi, efektifitas, standarisasi dan memperlakukan karyawan sama dengan mesin. Spesialisasi semakin mendalam dan pembagian kerja semakin mendetail sebagai dampak dari perkembangan perusahaan dan perkembangan teknologi dimana seorang pekerja manusia hanya mengerjakan satu pekerjaan.

Adapun keuntungan dari spesialisasi ini pekerja semakin terampil dan efektif meningkat. Kelemahannya adanya kebosanan yang akan terjadi dalam pekerjaan mematikan kreatifitas dan mengurangi rasa kebanggaan dalam bekerja.

Pendekatan mekanis akan mengakibatkan masalah yang akan timbul antara lain pengangguran teknologis, keamanan ekonomis, organisasi buruh dan kebanggaan pekerjaan.

2. Pendekatan Paternalis

Pendekatan paternalis (*paternalistic approach*) manajer bertindak mengarahkan karyawan atau bawahan dalam hubungan kekeluargaan. Para bawahan diperlakukan dengan baik, fasilitas-fasilitas diberikan dan bawahan dianggap sebagai anak-anaknya.

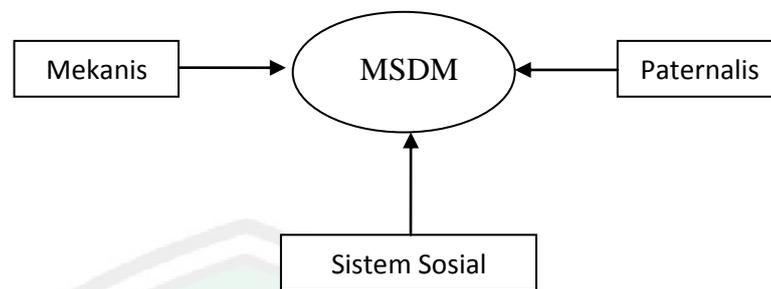
Pendekatan ini mengakibatkan karyawan menjadi manja dan malas sehingga produktifitas kerja karyawan menurun yang mengakibatkan penurunan laba sehingga keberlangsungan kehidupan perusahaan terancam.

3. Pendekatan Sistem Sosial

Pendekatan sistem sosial memandang bahwa perusahaan merupakan suatu sistem yang kompleks beroperasi didalam lingkungan yang kompleks. Pendekatan sistem sosial menekankan kepada titik kesadaran atas tugas dan tanggung jawab setiap individu maupun kelompok agar kepuasan kerja karyawan dan tujuan perusahaan mencapai hasil yang maksimal. Manajer memahami bahwa tujuan perusahaan akan tercapai jika ada hubungan harmonis dan terjalin kerjasama yang baik antara sesama karyawan, bawahan dengan atasan serta terjadi interaksi yang baik diantara semua karyawan. Hal ini didasarkan pada sebuah konsep adanya saling ketergantungan, interaksi dan keterkaitan di antara sesama karyawan.

Sistem adalah suatu proses yang terdiri dari berbagai unsur atau komponen yang satu sama lain berkaitan secara struktural dan fungsional, saling menunjang dan mengisi sesuai dengan peran dan kedudukan masing-masing namun secara keseluruhan didukung oleh setiap komponen yang mengandung masukan (*input*), proses dan keluaran (*output*).

Keberhasilan pendekatan ini akan tercipta secara baik jika komunikasi formal dan informal sering dilakukan didalam organisasi dengan cara interaksi vertikal dan horizontal yang baik, partisipasi serta loyalitas karyawan yang tinggi.



Gambar 2.1 Konsep Pendekatan MSDM

Sumber : (Hasibuan, 2016 : 17)

2.2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada awalnya departemen/manajemen sumber daya manusia bertanggung jawab atas seleksi pegawai, pelatihan, penyimpanan catatan dan perundingan kolektif. Aktifitas-aktifitas penting berlanjut menjadi bagian dan fungsi manajemen sumber daya manusia namun ditambahkan pula aktifitas lainnya. Dalam perkembangannya manajemen sumber daya manusia dibanyak organisasi telah mulai memikul beban dan peran penting dengan bertindak sebagai pimpinan perusahaan (*change masters*) yang menjernihkan kultur organisasi dan membantu dalam beradaptasi dengan perubahan yang selalu bergerak dinamis. Menurut (Simamora, 2006:38) fungsi departemen/manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

a) Kompleksitas pekerjaan manajer

Pekerjaan manajer semakin kompleks dan menuntut karena teknologi baru, kompetisi asing, perkembangan informasi ilmiah, dan perubahan yang deras. Konsekuensinya, manajer membutuhkan bantuan departemen/manajemen sumber daya

manusia dalam mengambil keputusan strategi bisnis dan mencocokkan kompetensi khusus dari sumber daya manusia dalam urusan seperti rekrutmen, evaluasi kinerja, kompensasi dan disiplin

b) Akomodasi kebutuhan karyawan

Tingkat pendidikan masyarakat yang berangsur membaik, nilai-nilai dan ekspektasi diantara karyawan juga bergeser dimana kalangan karyawan kini lebih menuntut partisipasi disemua jenjang.

Para karyawan menuntut supaya organisasi menampung kebutuhan pribadi mereka dengan membuat jadwal seperti jadwal kerja yang luwes, bantuan penjagaan anak kecil, dan berbagi pekerjaan. Departemen/manajemen sumber daya manusia memainkan peran penting dalam menyusun dan menerapkan kebijakan yang di rancang untuk mengurangi friksi antara tuntutan organisasional dan tanggung jawab keluarga.

c) Peraturan pemerintah

Adanya peraturan pemerintah berdampak besar terhadap proliferasi dan arti penting fungsi sumber daya manusia. manajemen sumber daya manusia banyak menghabiskan waktu dan sering membutuhkan staf tambahan untuk mematuhi peraturan pemerintah. Empat bidang personalia yang paling terpengaruh oleh

peraturan pemerintah meliputi : persamaan hak kepegawaian, kompensasi, keselamatan kerja, dan hubungan ketenagakerjaan.

Departemen/manajemen sumber daya manusia juga harus berhadapan dengan sejumlah isu hukum yang kian menghangat. Berbagai macam persoalan hukum yang harus dihadapi oleh organisasi serta biaya akibat kegagalan bertindak sesuai dengan ketentuan hukum semakin membengkak.

d) Konsistensi

Kebijakan sumber daya manusia membantu mempertahankan konsistensi dan keadilan didalam sebuah organisasi. Konsistensi sangat penting dalam kompensasi keputusan promosi. Apabila seorang manajer mengambil keputusan kompensasi tanpa mengkonsultasikan terlebih dahulu dengan departemen/manajemen sumber daya manusia, maka struktur gaji cenderung menjadi tidak lengkap dan tidak adil.

Keputusan promosi kemungkinan juga kemungkinan juga ditangani secara tidak adil sekiranya departemen/manajemen sumber daya manusia tidak mengkoordinasikan berbagai keputusan dari manajer masing-masing. Karena organisasi semakin berkembang dalam ukuran maupun kompleksitasnya dan undang-undang semakin menuntut adanya persamaan, peran departemen/manajemen sumber daya manusia dalam merumuskan kebijakan sumber daya manusia yang konsisten menjadi penting.

e) Keahlian

Terdapat aktifitas sumber daya manusia yang menuntut kecakapan khusus seperti beragam prosedur canggih yang telah dikembangkan dalam pengambilan keputusan seleksi karyawan, rumus statistikal yang mengintegrasikan wawancara, skor tes, dan informasi formulir lamaran yang telah menggantikan wawancara subjektif secara tradisional yang digunakan dalam berbagai pengambilan keputusan. Penting bagi eksekutif sumber daya manusia supaya menjadi anggota tim manajemen daripada menjadi pakar teknik.

f) Biaya sumber daya manusia

Aktifitas sumber daya manusia telah menjadi semakin penting karena melambungnya biaya masalah sumber daya manusia. Manajer menempatkan prioritas utamanya dalam mengendalikan pengeluaran yang paling besar. Biaya paling besar di hampir semua organisasi adalah biaya tenaga kerja (personalia) yang disebabkan oleh permasalahan personalia seperti ketidakhadiran, keterlambatan, perputaran karyawan, dan diskriminasi.

Menurut (Cahayani, 2009 : 41) dalam melaksanakan fungsi manajemen sumber daya dibutuhkan sebuah langkah yang harus

dilakukan oleh pelaksana fungsi manajemen sumber daya manusia. Adapun langkah-langkah tersebut menurut (Sudaryono, 2005 : 123) melalui tiga hal yang harus dilakukan yaitu analisis jabatan, deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan.

a) Analisis Jabatan

Pengertian analisis jabatan menurut (Nawawi, 2008 : 104) merupakan suatu proses menghimpun dan mempelajari berbagai informasi mengenai setiap jabatan, tanggung jawab dan jenis pekerjaan untuk mewujudkan tujuan bisnis suatu perusahaan.

Analisis jabatan memberikan informasi tentang pekerjaan atau tugas apa yang harus dilakukan dalam suatu jabatan dengan tujuan untuk mencapai tujuan perusahaan.

b) Deskripsi Pekerjaan

Deskripsi pekerjaan memberikan informasi secara tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi, hubungan, aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam perusahaan atau organisasi. Adapun uraian terkait deskripsi pekerjaan mencakup beberapa hal seperti identifikasi pekerjaan atau jabatan, hubungan tugas dan tanggung jawab secara terpisah, standar wewenang serta pekerjaan serta syarat pekerjaan.

c) Spesifikasi Pekerjaan

Spesifikasi pekerjaan merupakan uraian kualitas pekerjaan minimum orang yang bisa diterima agar dapat menjalankan suatu jabatan dengan baik dan kompeten. Pada umumnya spesifikasi pekerjaan memuat ringkasan pekerjaan yang jelas dengan kuantitas definitif yang dibutuhkan dari pemangku jabatan seperti tingkat pendidikan, jenis kelamin, keadaan fisik, pengetahuan, kemauan, status dan pengalaman kerja.

2.2.1.4 Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Persepektif Islam

Nabi Muhammad SAW bersabda : “Sesungguhnya Allah SWT mewajibkan perbuatan yang dilakukan dengan baik dalam segala hal, jika kamu membunuh binatang maka lakukanlah dengan cara yang baik, jika kamu menyembelih maka sebagaimana menyembelihlah dengan cara yang baik, pertajamlah alat potongnya, kemudian istirahatkanlah binatangnya” (HR. Nasai).

Menurut (Nuryanta, 2012:156) hadits di atas memiliki korelasi dengan manajemen secara umum yaitu menganjurkan pada umat Islam agar mengerjakan sesuatu dengan baik dan selalu ada peningkatan nilai dari jelek menjadi baik, dari baik menjadi lebih lebih baik. Manajemen adalah melakukan sesuatu agar lebih baik. Perbuatan yang baik dilandasi dengan niat atau rencana yang baik, tata cara pelaksanaan sesuai syariat dan dilakukan dengan penuh kesungguhan dan tidak asal-asalan sehingga tidak bermanfaat sebagaimana hadits Rasulullah SAW Bersabda:

“Diantara baiknya, indahnya keislaman seseorang adalah meninggalkan perbuatan yang tidak bermanfaat” (HR. Turmudzi).

Perkembangan dunia bisnis semakin hari semakin cepat. Teknologi informasi telah memunculkan berbagai bentuk persaingan yang harus bisa dimenangkan oleh setiap perusahaan yang bercita-cita menjadi pionir atau tetap berusaha menjaga eksistensi perusahaan di tengah kompetisi yang ketat. Adapun salah satu kunci untuk memenangkan kompetisi didalam persaingan dunia bisnis adalah adanya pengelolaan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.

Berdasarkan model HRD Syariah bahwa sosok sumber daya manusia syariah adalah pribadi yang hendaknya memiliki nilai-nilai kenabian. Ia memiliki karakter *amanah*, *fathanah*, *tabligh*, dan *shiddiq*. *Amanah* adalah sikap dapat dipercaya dalam mengemban tanggung jawab yang diberikan kepadanya. *Fathanah* adalah sikap profesional dalam melakukan berbagai pekerjaan. *Tabligh* adalah sikap transparan dan bertanggung jawab kepada setiap hal yang merupakan amanah yang diberikan kepadanya. Terakhir adalah *shiddiq* yang memiliki arti harus percaya sehingga bisa diandalkan dalam melakukan pekerjaannya (Fahmi dkk, 2014:82-83).

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang dari manajemen umum sebagai proses meliputi segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan

perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian yang terkumpul secara sistematis.

Dalam mencapai tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terletak pada bahan mentah, alat-alat bekerja, mesin-mesin produksi, uang lingkungan kerja tetapi juga menyangkut karyawan yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya tersebut. Karyawan baru yang belum mempunyai keterampilan dan keahlian perlu dilatih sehingga menjadi karyawan yang terampil dan ahli. Pengelolaan sumber daya manusia inilah yang disebut sebagai manajemen sumber daya manusia.

“Barangsiapa yang keluar rumah untuk belajar satu bab dari ilmu pengetahuan, maka ia akan berjalan fisabilillah sampai ia kembali kerumahnya” (HR. Tirmidzi dari Anas r.a).

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ ۗ
وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَاَنْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۗ
وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

”Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan”.

Dalam manajemen sumber daya manusia bahwa karyawan merupakan kekayaan utama perusahaan sehingga harus dipelihara dengan baik. Disadari bahwa sumber daya manusia merupakan masalah perusahaan paling penting karena melalui sumber daya manusia yang

menyebabkan sumber daya lain dalam perusahaan dapat berfungsi atau dijalankan. Disamping itu, menciptakan peningkatan efisiensi, efektifitas dan produktifitas perusahaan. Melalui sumber daya manusia yang efektif mengharuskan manajer untuk menemukan cara terbaik dalam mendayagunakan orang-orang yang ada dalam lingkungan perusahaan agar tujuan-tujuan yang diinginkan dapat di capai. Berkaitan dengan hal di atas Allah SWT berfirman dalam surah Al-Anfal: 60 :

وَأَعِدُّوا لَهُمْ مَا اسْتَطَعْتُمْ مِنْ قُوَّةٍ وَمِنْ رِبَاطِ الْخَيْلِ تُرْهِبُونَ بِهِ عَدُوَّ اللَّهِ وَعَدُوَّكُمْ وَآخَرِينَ مِنْ دُونِهِمْ لَا تَعْلَمُونَهُمُ اللَّهُ يَعْلَمُهُمْ ۗ وَمَا تُنْفِقُوا مِنْ شَيْءٍ فِي سَبِيلِ اللَّهِ يُوَفَّ إِلَيْكُمْ وَأَنْتُمْ لَا تُظْلَمُونَ

“Dan siapkanlah untuk menghadapi mereka kekuatan apa saja yang kamu sanggupi dan dari kuda-kuda yang ditambat untuk berperang (yang dengan persiapan itu) kamu menggentarkan musuh Allah dan musuhmu dan orang-orang selain mereka yang kamu tidak mengetahuinya; sedang Allah mengetahuinya. Apa saja yang kamu nafkahkan pada jalan Allah niscaya akan dibalasi dengan cukup kepadamu dan kamu tidak akan dianiaya (dirugikan).”

Dan ayat yang memerintahkan agar kita menggunakan seluruh sumber daya yang tersedia agar mampu mencapai cita-cita organisasi sehingga keberhasilan yang akan diraih akan membawa kepada kebaikan dunia maupun akhirat sebagaimana dalam firman Allah SWT dalam surat At-Taubah ayat 111 sebagai berikut :

إِنَّ اللَّهَ اشْتَرَى مِنَ الْمُؤْمِنِينَ أَنْفُسَهُمْ وَأَمْوَالَهُمْ بِأَنْ هُمْ الْجَنَّةَ ۗ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ فَيَقْتُلُونَ وَيُقْتَلُونَ ۖ وَعَدًّا عَلَيْهِ حَقًّا فِي التَّوْرَةِ وَالْإِنْجِيلِ وَالْقُرْآنِ ۗ وَمَنْ أَوْفَى بِعَهْدِهِ مِنَ اللَّهِ ۗ فَاسْتَبْشِرُوا بِبَيْعِكُمُ الَّذِي بَايَعْتُمْ بِهِ ۗ وَذَلِكَ هُوَ الْفَوْزُ الْعَظِيمُ

“Sesungguhnya Allah telah membeli dari orang-orang mukmin diri dan harta mereka dengan memberikan surga untuk mereka. Mereka berperang pada jalan Allah; lalu mereka membunuh atau terbunuh. (Itu telah menjadi) janji yang benar dari Allah di dalam Taurat, Injil dan Al Quran. Dan siapakah yang lebih menepati janjinya (selain) daripada Allah? Maka bergembiralah dengan jual beli yang telah kamu lakukan itu, dan itulah kemenangan yang besar” (Zainal, dkk : 3-6).

2.2.2 Rekrutmen

2.2.2.1 Pengertian Rekrutmen

Menurut pendapat (Thamrin, 2019 : 104) rekrutmen merupakan sebuah proses pencarian dan pemikatan terhadap calon karyawan (pelamar kerja) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan.

Menurut (Mondy, 2008:132) mendefinisikan rekrutmen sebagai proses menarik orang-orang pada waktu yang tepat dalam jumlah yang cukup dan persyaratan yang layak untuk mengisi lowongan dalam organisasi. Perusahaan dapat memilih pelamar yang memiliki persyaratan paling mendekati dan berhubungan dengan deskripsi pekerjaan. Menemukan cara yang tepat untuk mendorong kandidat yang memenuhi persyaratan untuk bekerja sangat penting ketika perusahaan akan memperkerjakan karyawan.

Sedangkan menurut (Phatak, 2005:476-477) rekrutmen adalah sebuah proses untuk menarik sekelompok pelamar yang memenuhi syarat untuk posisi yang tersedia.

Senada dengan hal tersebut (Sastrohardiwiryo, 2005:138) berpandangan bahwa rekrutmen suatu proses mencari tenaga kerja dan mendorong serta memberikan pengharapan kepada para pencari kerja

untuk melamar pekerjaan pada perusahaan. Perekrutan tenaga kerja dianggap sebagai kondisi yang menggembirakan dikarenakan memberikan kesempatan kepada siapa saja yang ingin melamar pekerjaan secara kompetitif.

Pada umumnya seorang pencari kerja dalam perusahaan tertentu karena berbagai faktor antara pencari kerja memilih pekerjaan secara bebas karena pekerjaan yang tersedia sesuai dengan dirinya, kurangnya pemahaman dan pengetahuan yang jelas terkait kualifikasi dirinya dan tidak adanya alternatif pekerjaan lainnya karena keterbatasan kemampuan yang dimiliki.

2.2.2.2 Tujuan Rekrutmen

Adapun tujuan dari adanya rekrutmen menurut (Meldona dan Siswanto, 2012:113) secara umum menyediakan alternatif sekumpulan calon karyawan yang memenuhi persyaratan dan kualifikasi bagi perusahaan sedangkan untuk tujuan secara mendetail sebagai berikut :

- a.) Untuk menentukan akan kebutuhan sumber daya manusia perusahaan dimasa sekarang dan masa yang akan datang.
- b.) Agar konsistensi tujuan dengan strategi perusahaan sesuai.
- c.) Untuk mengumpulkan calon karyawan yang memenuhi persyaratan dan kualifikasi seefisien.
- d.) Untuk mendukung inisiatif perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang beraneka ragam.

- e.) Untuk mengkomunikasikan dan mengkoordinasikan upaya rekrutmen dengan program seleksi dan pelatihan.
- f.) Untuk membantu meningkatkan keberhasilan proses seleksi dengan cara mengurangi calon karyawan yang sudah jelas tidak memenuhi persyaratan dan kualifikasi.
- g.) Untuk mengevaluasi keefektifan berbagai berbagai teknik dan sumber rekrutmen untuk semua para pelamar kerja.
- h.) Untuk memenuhi tanggung jawab perusahaan terhadap program-program tindakan afirmatif dan pertimbangan hukum, sosial berdasarkan komposisi tenaga kerja.

2.2.2.3 Sumber Rekrutmen

Bagi perusahaan untuk memperoleh tenaga kerja atau sumber daya manusia dapat diperoleh dari berbagai macam sumber. Kualitas pengambilan sumber daya manusia harus dipertimbangkan atas rekomendasi dan kebijakan manajemen sumber daya manusia. Terdapat dua sumber utama yang dapat digunakan perusahaan yaitu internal dan eksternal.

Menurut (Meldona dan Siswanto, 2012:121) dalam melakukan perekrutan karyawan dapat diperoleh perusahaan melalui kebijakan perusahaan dari dalam perusahaan sebagai berikut :

a) Promosi

Berupa naiknya posisi kedudukan karyawan dari sebelumnya. Promosi juga dapat memberikan motivasi pada karyawan dan memberi mereka alasan untuk bertahan diperusahaan.

b) Transfer

Berupa pemindahan posisi karyawan pada tingkat tanggung jawab dan wewenang yang sama. Transfer seringkali digunakan untuk mengembangkan karyawan yang memiliki wawasan tentang perusahaan secara luas yang memungkinkan untuk dapat dipromosikan dimasa mendatang.

c) Rotasi pekerjaan

Berupa perputaran posisi karyawan yang dilakukan sementara dan memperkenalkan karyawan pada berbagai aspek kehidupan perusahaan.

d) Pengayaan dan pemanggilan kembali

Berupa pemanggilan kembali terhadap mantan karyawan yang pernah bekerja diperusahaan diwaktu sebelumnya.

Sedangkan menurut pandangan (Sastrohadiwiryono, 2005:142) untuk alternatif sumber rekrutmen sumber daya manusia yang berasal dari luar sebagai berikut :

a) Dinas tenaga kerja

Perhatian pemerintah yang cukup besar terhadap perkembangan badan usaha maupun perusahaan beserta masalah ketenagakerjaan tercermin pada beberapa kebijakan pemerintah untuk hal tersebut. Munculnya dinas tenaga kerja ditengah-tengah percepatan pembangunan di Indonesia merupakan salah satu perwujudan perhatian pemerintah dalam menjembatani dan memberikan kebijakan baik yang menyangkut masalah pencarian lapangan kerja dan tenaga kerja.

Tanggapan positif terbukti dengan makin meningkatnya perusahaan yang mencari tenaga kerja melalui jasa dinas tenaga kerja. Bahkan ada sebagian perusahaan yang menentukan salah satu kriteria syarat pengajuan lamaran dengan kartu tanda bukti tercatat pada dinas tenaga kerja setempat. Jasa tersebut tidak hanya saja mendapat tanggapan dari kalangan tenaga kerja melainkan pencari kerjapun merespon positif dengan harapan bisa menyalurkan dirinya pada lapangan yang tersedia.

b) Lembaga pendidikan

Cara ini dilakukan dengan jalan memberikan beasiswa khusus kepada mahasiswa salah satu perguruan tinggi yang dipandang relevan dengan bidang yang diperlukan. Dengan harapan setelah menamatkan studinya, mahasiswa yang bersangkutan langsung bisa dipekerjakan pada perusahaan yang

memberikan beasiswa tersebut. Cara ini disebut sebagai perekrutan tenaga kerja melalui lembaga pendidikan formal. Perusahaan besar biasanya mengutamakan tenaga muda yang energik dan baru menyelesaikan studi pada pendidikan formal walaupun pengalaman kerja sama sekali belum memiliki.

c) Teman karyawan perusahaan

Kepercayaan pemimpin terhadap bawahannya semakin meningkat selaras dengan laju perkembangan perusahaan. Salah satu wujud kepercayaan pimpinan terhadap tenaga kerja adalah partisipasi untuk mencalonkan tenaga kerja yang dianggap sesuai dengan posisi lowongan yang ada dalam perusahaan terutama bagi calon tenaga kerja yang telah dikenalnya dengan baik. Cara ini dimaksudkan untuk menjamin resiko yang mungkin terjadi atas diri tenaga kerja yang direkrutnya.

d) Iklan dimedia massa

Tidak sedikit lembaran surat kabar, majalah, televisi dan radio dimanfaatkan sebagai sarana untuk merekrut pencari kerja. Cara ini dianggap menguntungkan kedua belah pihak baik pencari kerja maupun pencari tenaga kerja. Dengan cara ini pemilihan calon tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi dan kecakapan dapat ditentukan secara selektif. Semakin banyak pencari kerja yang melamar pekerjaan akan lebih mudah memilih kualitas tenaga kerja sesuai kualifikasi. Sebaliknya

semakin sedikit pelamar maka sedikit pula kesempatan untuk memilih tenaga kerja sebagaimana lowongan pekerjaan yang ada dalam perusahaan.

e) Organisasi lain

Pemanfaatan organisasi lain diluar perusahaan sebagai perekrut tenaga kerja telah banyak dimanfaatkan perusahaan baik perusahaan swasta, pemerintah, gabungan swasta dan pemerintah. Jalinan kerjasama antara perusahaan dengan organisasi lain memberikan keuntungan untuk kedua belah pihak.

2.2.2.4 Rekrutmen dalam Perspektif Islam

Rekrutmen adalah proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir bila lamaran-lamaran (aplikasi) mereka diserahkan. Hasilnya adalah sekumpulan daftar para pencari kerja yang akan diseleksi. Rekrutmen juga dapat dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah karyawan yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan.

Setelah suatu perusahaan mempunyai gambaran tentang hasil analisis pekerjaan dan rancang pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan perusahaan, maka tugas departemen sumber daya manusia

adalah mengisi jabatan dengan sumber daya manusia yang cocok dan berkualitas untuk pekerjaan itu. Pengisian jabatan-jabatan dengan yang mempunyai pengetahuan dan keahlian serta sikap mental yang sesuai dengan persyaratan yang ditentukan termasuk salah satu kunci keberhasilan usaha dalam menjalankan berbagai fungsinya sehingga dapat menghasilkan kinerja perusahaan yang akan memberikan manfaat bagi perusahaan, masyarakat dan para karyawan itu sendiri. Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang khusus bertugas untuk mendapatkan calon-calon karyawan untuk kemudian diseleksi mana yang paling baik dan paling sesuai dengan persyaratan yang diperlukan, salah satunya adalah melalui rekrutmen. Kualitas sumber daya manusia perusahaan tergantung pada kualitas suatu proses rekrutmennya. (Zainal dkk, 2014 : 147)

Islam mendorong umatnya untuk memilih calon pegawai berdasarkan pengetahuan, pengalaman dan kemampuan teknis yang dimiliki. Hal tersebut sesuai dengan firman Allah SWT dalam surat Al-Qashas : 26

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

“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.”

Pemahaman kekuatan disini bisa berbeda sesuai dengan perbedaan jenis pekerjaan, kewajiban dan tanggung jawab yang dipikulnya. Ibn

Taimiyah mengatakan definisi kekuatan berbeda berdasarkan ruang lingkup yang melingkupinya. Kekuatan dalam medan perang bisa diartikan sebagai keberanian nyali untuk berperang, pengalaman perang dan kekuatan taktik atau strategi perang karena perang adalah taktik dan strategi serta kemampuan untuk melakukan bermacam pembunuhan terkait keadilan yang ditunjukkan Al-Quran dan hadits serta kemampuan untuk menerapkan berbagai hukum.

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

Calon pegawai harus dipilih berdasarkan kepatutan dan kelayakan. Permasalahan seperti ini pernah diperingatkan oleh Rasulullah SAW dalam sabdanya :

“Barang siapa memperkerjakan orang karena ada unsur nepotisme, padahal disana terdapat orang yang lebih baik daripada orang tersebut, maka ia telah mengkhianati amanah yang diberikan Allah SWT, Rasul-Nya, dan kaum muslimin.”

Dalam hadits lain Rasulullah SWT bersabda :

“Barangsiapa memperkerjakan satu orang diantara 10 orang dan ia tahu bahwa di antara mereka terdapat orang yang lebih, utama (patut dan layak) maka ia telah menipu Allah SWT, Rasul-Nya dan kaum muslimin.”

Dalam penerapan kaidah kepatutan dan kelayakan dalam pengangkatan pegawai Rasulullah SAW pernah menolak permintaan sahabat Abu Dzar yang meminta dijadikan sebagai pegawai beliau karena mempunyai kelemahan. Dalam hadits riwayat Shahih Muslim (1825) dari Abu Dzar berkata :

“Ya Rasulullah, mengapa anda tidak mengangkatku menjadi pegawai? Kemudian Abu Dzar berkata lagi : Maka beliau (Rasulallah) menepukkan tangan ke pundakku kemudian berkata : Wahai Abu Dzar! Sesungguhnya kamu itu lemah sedang apa yang kamu minta itu adalah amanah, tidak lain hal itu hanyalah kehinaan dan penyesalan pada hari kiamat kecuali orang yang mengambilnya dengan haknya dan menunaikan kewajibannya.”

Dari hadits-hadits tersebut menunjukkan bahwa standar dari pengangkatan pegawai adalah kepatuhan dan kelayakan seseorang untuk memikul tanggung jawab pekerjaan yang akan diwakilkan kepadanya sebagaimana nasihat Rasulullah SAW kepada pamannya bahwa jabatan bisa menjadi nikmat tetapi bisa pula menjadi adzab (Meldona, 2009 :152-155).

Sejarah kisah para nabi tentang rekrutmen juga terjadi pada masa nabi Syuaib yang memperkerjakan nabi Musa. Dua putri beliau memiliki pengalaman menarik bersama nabi yang pernah diasuh oleh Firaun itu. Nabi Musa menolong dua gadis itu memberi minum domba yang digembalakan. Pertemuan singkat itu memberi kesan mendalam, dua putri itu tertarik kepada kepribadian nabi Musa yang kuat dan amanah. Ketertarikan kepada nabi Musa bukan untuk dirinya melainkan karena ada pekerjaan tertentu yang membutuhkan seseorang dengan

kualifikasi tertentu. Atas usul sang putri Nabi Syuaib menerima nabi Musa untuk bekerja bersamanya.

Nabi Yusuf juga memiliki pengalaman yang hampir sama dengan kisah di atas. Nabi Yusuf dengan amanah dan ilmunya tertarik membantu penguasa Mesir untuk menghadapi krisis ekonomi negeri itu. Kepada Al-Aziz beliau berani mengajukan diri menduduki jabatan bendaharawan negeri guna menghadapi paceklik yang akan melanda negeri itu. Putra nabi Ya'kub itu berani mengajukan diri karena beliau memenuhi kualifikasi untuk jabatan tersebut.

Dua kisah yang diceritakan oleh Al-Quran ini mengisyaratkan kaidah tentang orang yang terbaik untuk menduduki suatu jabatan tertentu. Ada dua kriteria yang menjadi standar penilaian dalam memilih calon pegawai yaitu *al-quwwah* (kekuatan) dan *al-amanah*. Kekuatan memiliki arti luas tergantung jenis dan karakter suatu pekerjaan dan profesi. Kekuatan disini meliputi kemampuan intelektual dan keterampilan tertentu yang dibutuhkan untuk jenis dan karakter pekerjaan tertentu pula. Kekuatan bagi nabi Musa mengarah kepada arti fisik sementara kekuatan pada nabi Yusuf lebih cenderung mengarah kepada kemampuan intelektual. Oleh karena itu, Ibnu Taimiyah menyatakan bahwa makna kekuatan yang menjadi prasyarat suatu jabatan tertentu ditentukan oleh jenis pekerjaannya. Kekuatan dalam kepemimpinan militer adalah keahlian strategi dan keberanian, kekuatan dalam peradilan adalah penguasaan terhadap hukum dan

keadilan sedangkan kekuatan dalam dunia pendidikan adalah ilmu dan keterampilan dalam mengajar (Djalaluddin, 2014:25-27).

2.2.3 Seleksi

2.2.3.1 Pengertian Seleksi

Seleksi merupakan sebuah lanjutan yang dilakukan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang memiliki kualifikasi dan berkompeten sesuai bidang yang akan dijabat serta mengerjakan pekerjaan pada perusahaan.

Menurut (Sunyoto, 2012:108) seleksi tenaga kerja merupakan serangkaian kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seseorang pelamar diterima atau ditolak dalam suatu organisasi/instansi tertentu setelah melakukan serangkaian tes yang dilaksanakan.

Selaras dengan hal tersebut, menurut (Rivai dan Ella, 2010:158) mendefinisikan proses seleksi merupakan rangkaian tahap-tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima.

Menurut (Thamrin, 2019 : 104) pengertian seleksi adalah kegiatan dalam manajemen sumber daya manusia setelah terkumpul sejumlah pelamar potensial yang memenuhi persyaratan untuk selanjutnya akan dipilih yang dapat dijadikan sebagai karyawan satu perusahaan.

Sedangkan menurut (Sudaryono, 2015 : 136) seleksi merupakan penentuan tenaga kerja mana dari seluruh calon tenaga kerja yang akan digunakan oleh perusahaan dalam proses rekrutmen.

Menurut (Tika, 2008 : 56) definisi seleksi merupakan tindakan awal untuk memperkenalkan budaya organisasi kepada pelamar atau calon anggota baru organisasi. Dengan memperkenalkan budaya organisasi maka dapat memilih melanjutkan atau mundur setelah mengetahui standar atau kriteria yang ditetapkan oleh organisasi/perusahaan.

2.2.3.2 Tujuan Seleksi

Menurut (Mondy, 2008:170) dalam melaksanakan proses seleksi terdapat beberapa tujuan sebagai berikut :

- a) Menjelaskan urgensitas seleksi.
- b) Mengidentifikasi faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi proses seleksi.
- c) Mendeskripsikan proses seleksi.
- d) Menjelaskan pentingnya wawancara pendahuluan.
- e) Menjelaskan pemeriksaan lamaran dan *resume*.
- f) Menjelaskan keuntungan dan masalah potensial penggunaan tes seleksi.
- g) Mendeskripsikan karakteristik tes seleksi yang dirancang secara tepat.

- h) Menjelaskan jenis-jenis studi validasi menggambarkan jenis tes kerja termasuk tes *online* dan penggunaan pusat penilaian.
- i) Menjelaskan pentingnya wawancara kerja dan mendeskripsikan jenis-jenis wawancara yang umum.
- j) Mendeskripsikan berbagai metode wawancara dan masalah potensial wawancara.
- k) Menjelaskan penggunaan penyaringan prakerja termasuk penyelidikan latar belakang, pemeriksaan referensi, perekrutan dan referensi yang ceroboh.
- l) Mendeskripsikan keputusan seleksi, pemeriksaan kesehatan dan pengumuman kandidat.
- m) Menjelaskan ukuran-ukuran untuk mengevaluasi efektifitas perekrutan.

2.2.3.3 Proses Seleksi

Proses seleksi merupakan sebuah tahapan dalam rangkaian untuk mendapatkan sumber daya yang berkompeten. Dalam berbagai perusahaan terdapat perbedaan tahapan yang harus dilakukan pelamar pekerjaan. Namun secara garis besar akan meliputi proses penyeleksian administratif dan kandidat. Menurut pandangan Rivai dalam (Meldona dan Siswanto, 2012:152) ada beberapa proses seleksi juga alat yang dapat digunakan sebagai berikut:

- a) Surat rekomendasi

- b) Borang lamaran
- c) Tes kemampuan
- d) Tes potensi akademik
- e) Tes kepribadian
- f) Tes psikologi
- g) Wawancara seleksi permulaan
- h) Wawancara
- i) Wawancara dengan supervisor
- j) Tes kesehatan
- k) Pusat asesmen
- l) Tes narkoba
- m) Keputusan penerimaan

2.2.3.4 Prosedur Seleksi

Proses seleksi dimulai ketika pelamar pekerjaan sudah terkumpul melalui proses rekrutmen. Pelamar akan melakukan serangkaian tes dan wawancara sebelum akhirnya perusahaan menentukan pelamar mana yang akan diterima bekerja sebagai karyawan. Menurut (Siagian 1999:133) menjelaskan bahwa langkah-langkah dalam proses seleksi minimal ada delapan langkah yaitu:

- a. penerimaan surat lamaran
- b. penyelenggaraan ujian
- c. wawancara seleksi

- d. pengecekan latar belakang pelamar dan surat-surat referensinya
- e. evaluasi kesehatan
- f. wawancara oleh manajer yang akan menjadi atasan langsungnya
- g. pengenalan pekerjaan

2.2.3.5 Faktor Lingkungan Seleksi

Adanya proses seleksi terstandarisasi yang diikuti oleh konsistensi akan membantu menyederhanakan proses seleksi. Namun, kondisi sekitar mungkin menuntut adanya pengecualian tertentu.

Menurut Mondy (2008:169) dalam melakukan proses seleksi terdapat beberapa faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi sehingga harus diperhatikan agar memperoleh sumber daya manusia yang sesuai dengan harapan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi sebagai berikut:

- a) Pertimbangan hukum

Masalah-masalah hukum memiliki peranan penting dalam manajemen sumber daya manusia dikarenakan adanya perundang-undangan, instruksi eksekutif dan keputusan pengadilan. Tujuan dasar adanya seleksi adalah menentukan kelayakan para pelamar kerja namun tetap harus memelihara dan menerapkan praktik non diskriminatif.

b) Kecepatan pengambilan keputusan

Waktu yang tersedia untuk membuat keputusan seleksi juga bisa memberikan pengaruh besar terhadap proses seleksi. Penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang mengisi pekerjaan dengan cepat cenderung memiliki tingkat pengembalian laba total yang lebih tinggi bagi para pemegang saham.

c) Hierarki organisasi

Organisasi biasanya menggunakan pendekatan-pendekatan yang berbeda untuk mengisi berbagai posisi berbagai level seperti perbedaan dalam memperkerjakan CEO dengan petugas administratif.

d) Kumpulan pelamar

Sejumlah orang yang memenuhi persyaratan perekrutan untuk sebuah pekerjaan akan membentuk sebuah kumpulan pelamar kerja. Proses seleksi akan benar-benar bersifat selektif jika terdapat sejumlah pelamar yang memenuhi syarat. Jumlah orang yang dipekerjakan untuk pekerjaan tertentu dibandingkan dengan jumlah orang dalam kumpulan pelamar disebut sebagai rasio seleksi.

e) Jenis organisasi

Jenis organisasi yang memperkerjakan orang seperti swasta pemerintahan atau nirlaba akan mempengaruhi proses seleksi. Perusahaan sektor swasta lebih menyukai pada kandidat yang

berorientasi pada laba. Para karyawan mendekati kualifikasi tersebut bisa membantu mencapai sasaran perusahaan akan lebih berpotensi diterima.

f) Masa percobaan

Banyak perusahaan menggunakan masa percobaan yang memungkinkan perusahaan tersebut mengevaluasi kemampuan karyawan berdasarkan kinerja yang dicapai. Praktik ini merupakan pengganti tahap-tahap tertentu proses seleksi ataupun pengujian validitas dari proses tersebut. Jika seseorang bisa menjalankan pekerjaannya dengan sukses selama masa percobaan maka proses tersebut tidak memerlukan alat-alat seleksi lainnya.

2.2.3.6 Seleksi dalam Perspektif Islam

Seleksi adalah upaya yang dilakukan untuk memilih dan mendapatkan tenaga kerja yang memiliki kemampuan sesuai dengan tugas-tugas yang akan dikerjakannya pada jabatan kosong yang akan ditempati. Proses seleksi merupakan serangkaian tahapan khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar yang berpotensi untuk diterima atau tidak. Proses tersebut dimulai ketika pelamar melamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan sebagai firman Allah SWT dalam surat Al-Ankabut ayat 3 :

وَلَقَدْ فَتَنَّا الَّذِينَ مِنْ قَبْلِهِمْ ۗ فَلْيَعْلَمَنَّ اللَّهُ الَّذِينَ صَدَقُوا وَلْيَعْلَمَنَّ الْكَٰذِبِينَ

“Dan sesungguhnya kami telah menguji orang-orang yang sebelum mereka, maka sesungguhnya Allah mengetahui orang-orang yang benar dan sesungguhnya Dia mengetahui orang-orang yang dusta.” (Zainal dkk, 2014 : 160-161)

Menurut Sinn (2006) yang dikutip oleh (Meldona, 2009 : 189-192)

memberikan ujian seleksi kepada calon pegawai adalah persoalan pokok dalam Islam. Hal tersebut setidaknya di cerminkan dari sikap Rasulullah SAW ketika akan mengangkat Muadz bin Jabal sebagai pejabat kehakiman.

Rasulullah SAW bertanya kepada Muadz : Dengan apa engkau akan memutuskan perkara hukum?” Muadz menjawab : Dengan kitab Allah SWT. Rasulullah SAW bertanya : Jika kamu tidak menemukan? Muadz menjawab lagi : Dengan sunnah Rasulullah SAW (hadits). Rasulullah bertanya lagi : Jika engkau tidak menemukannya juga? Muadz menjawab : Aku akan berijtihad dengan pendapatku. Rasulullah SAW bersabda : Alhamdulillah, Allah SWT telah menolong Rasulullah SAW menjalankan agama sesuai dengan apa yang diridhai oleh Allah SWT dan Rasul-Nya.

Khalifah Umar r.a tidak akan mengutus seorang gubernur untuk suatu wilayah kecuali khalifah telah mengujinya dengan mengajak berdiskusi. Diriwayatkan bahwa suatu ketika khalifah sedang duduk bercengkrama dengan Ka’ab bin Sur kemudian datanglah seorang wanita mengadukan persoalan suaminya. Khalifah berkata kepada Ka’ab : “Putuskanlah persoalan diantara keduanya.” Khalifah kaget dan takjub terhadap keputusan yang ditetapkan oleh Ka’ab dan berkata : “Berangkatlah ke Basrah untuk menjadi hakim disana.” Sebelumnya Ka’ab tidak mengira bahwa dirinya akan dipilih menjadi hakim di Basrah.

Disamping dalam melakukan seleksi terhadap para calon pegawai dengan melakukan pengujian untuk kompetensinya. Hal lainnya yang harus diperhatikan adalah melakukan pemilihan seleksi secara objektif guna memperoleh kualitas yang sesuai dengan tujuan pencapaian tujuan perusahaan sesuai dengan firman Allah SWT dalam surat Al-Maidah ayat 8:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ ۚ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا ۗ اَعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

“Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.”

Sebagaimana jumlah kaum muslimin pada masa awal Islam yang memeluk sedikit dari segi jumlah tetapi memiliki kualitas keimanan dan ketaqwaan yang tangguh. Dalam melakukan tahapan seleksi pegawai, Khalifah Umar r.a selalu bermusyawarah dan meminta pendapat dari para sahabat lain ketika akan menentukan pilihan calon pegawai yang akan mengemban tugas dan tanggung jawab besar.

Proses pemilihan calon pegawai dalam Islam memiliki beberapa ketentuan yang bersifat mengikat. Proses ini diawali dengan menentukan tugas dan tanggung jawab pekerjaan secara terperinci. Kemudian, dilakukan seleksi terhadap beberapa calon pegawai yang sedang berkompetisi. Penentuan pilihan dilakukan oleh jama'ah karena pendapat

dirasa lebih lebih bertanggung jawab daripada pendapat pribadi dalam menentukan orang yang lebih patut dan layak. Jika terjadi *deadlock* dan terdapat persamaan bobot karakter diantara calon pegawai maka dilakukan pengundian unntuk melakukan pengundian untuk menentukan pilihan salah satu diantara mereka.

2.3 Kerangka Pemikiran

Mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang akan diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Berdasarkan tinjauan pustaka yang ada maka kerangka pemikiran yang akan digunakan oleh peneliti diterangkan pada tabel sebagai berikut:



Gambar 2.2 Kerangka Berfikir Penelitian

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dimana penelitian ini bermaksud untuk memahami permasalahan yang dialami oleh subjek penelitian seperti perilaku, tindakan, persepsi, motivasi dan sebagainya secara terjaga dengan cara mendeskripsikannya dengan kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus yang alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah (Moleong, 2014 : 6).

Sedangkan penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif yaitu menggunakan data yang dikumpulkan adalah berupa kata-kata, gambar serta bukan berbentuk tabel angka-angka (Moleong, 2014: 11). Dengan demikian, dalam penelitian ini akan disajikan berupa kutipan-kutipan data guna memberikan gambaran laporan tersebut. Penelitian ini akan memperoleh data yang berasal dari data wawancara, catatan lapangan, foto dan dokumen lainnya yang dapat menunjang penelitian.

Wawancara merupakan percakapan dengan maksud tertentu (Herdiansyah, 2010: 118). Kemudian dalam penelitian ini peneliti bertindak sebagai pewawancara (interviewer) yang bertugas menyajikan dan mengajukan pertanyaan kepada narasumber untuk memberikan jawaban atas pertanyaan tersebut. Peneliti akan melaksanakan wawancara di subjek penelitian Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan dimana

sebelumnya peneliti sudah membuat daftar panduan dan pedoman wawancara guna mempermudah dan memperlancar proses wawancara berlangsung. Kemudian merangkai ulang secara tertulis sesuai hasil wawancara yang telah berlangsung guna mendapatkan kesimpulan untuk dilakukan pembahasan.

3.2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat penelitian berlangsung dalam penelitian ini lokasi penelitian berada di Desa Sidogiri merupakan sebuah desa yang berada di Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan Provinsi Jawa Timur. Adapun untuk lokasi penelitian berada di pusat strategis yang bisa dijangkau secara mudah oleh masyarakat desa Sidogiri dan sekitarnya.

3.3. Subjek Penelitian

Subjek penelitian dalam penelitian ini berupa wawancara secara langsung kepada kepala Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan. Subjek penelitian ini dengan peneliti mengajukan pertanyaan kepada pihak yang memiliki kewenangan yaitu bapak Kodrad Abadikun selaku kepala desa pada tahun 2018 karena merupakan bagian yang terpenting pimpinan di desa tersebut dan bapak Qod Sabiq selaku sekretaris desa. Hasil wawancara akan disimpulkan oleh peneliti guna sebagai bahan pembahasan yang dibantu oleh data dokumen instansi sebagai penunjang.

3.4. Data dan Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini ada 2 jenis yaitu:

1). Data Primer

Data primer adalah data yang diambil dari lapangan (enumerator) yang diperoleh melalui pengamatan, wawancara dan kuisisioner (Supriyanto & Masyhuri, 2010:191). Data primer penelitian ini berupa data hasil wawancara kepada pihak Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan.

2). Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari penelusuran buku dan artikel yang berkaitan dengan penelitian ini yang memberikan penjelasan mendalam mengenai bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penulisan penelitian ini adalah buku-buku, skripsi, tesis, dan disertasi serta artikel ilmiah dan tulisan di internet yang terkait dengan penelitian ini (Soekanto, 1986:52). Peneliti mengambil data sekunder berupa gambaran umum desa, struktur organisasi pegawai dan informasi lain yang relevan guna mendukung penelitian ini.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu hal yang penting dalam penelitian karena metode ini merupakan strategi untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian ini dibutuhkan beberapa metode antara lain:

1). Metode wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan data yang digunakan pada hampir semua penelitian kualitatif. Menurut (Malhotra) dalam (Oei, 2010:43) wawancara adalah satu metode yang digunakan untuk memperoleh satu informasi secara langsung, tidak restruktur, individual dan mendalam ketika seorang pewawancara memberikan pertanyaan untuk mengungkapkan perasaan, motivasi, sikap atau keyakinannya terhadap suatu topik.

Sedangkan (Herdiansyah, 2010: 119) mengutip pendapat Stewart Dan Cash, wawancara diartikan sebagai sebuah interaksi yang di dalamnya terdapat pertukaran atau berbagi aturan, tanggung jawab, perasaan, kepercayaan, motif dan informasi. Wawancara bukanlah suatu kegiatan salah seseorang memulai pembicaraan dan yang lain hanya mendengarkan. Akan tetapi dalam melakukan wawancara antara pewawancara dan narasumber harus saling percaya dan tidak ada kebohongan. Jawaban yang diberikan narasumber harus mampu dipertanggungjawabkan kebenarannya dan jawaban narasumber merupakan informasi yang berguna bagi pewawancara. Metode ini peneliti lakukan untuk memperoleh data tentang implementasi manajemen sumber daya manusia dalam proses rekrutmen dan seleksi pegawai di Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan pada Tahun 2018.

2). Dokumentasi

Dokumentasi berarti pengambilan secara langsung data atau dokumen yang terkait permasalahan yang diteliti guna menjadi bukti yang mendukung proses rekrutmen dan seleksi di Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan pada Tahun 2018.

3.6 Uji Validitas Data

Penelitian pendekatan kualitatif dalam mendapatkan data yang memiliki tingkat keabsahan data yang dapat dipertanggungjawabkan maka diperlukan penelitian yang dilakukan dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel berdasarkan analisis data dilakukan dengan cara benar untuk menyakinkan pada hasil penelitian yang valid. Dalam penelitian ini untuk menguji keabsahan data yang diperoleh mengacu pendapat yang disampaikan oleh (Sugiono, 2008 : 120) menyatakan bahwa pengujian keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji *credibility* (validitas internal), *transferability* (validitas eksternal), *dependability* (reliabilitas) dan *confirmability* (objektifitas). Berikut rincian keterangan uji keabsahan data :

1) *Credibility* (validitas internal)

Pengujian terhadap kredibilitas data penelitian kualitatif dapat dilakukan melalui perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan, triangulasi, diskusi dengan teman sejawat, analisis kasus negatif dan *member check*.

a. Perpanjangan Pengamatan

Dalam memperoleh data yang valid dengan berbagai sumber yang digunakan maka diperlukan adanya perpanjangan pengamatan dengan cara melakukan persiapan dalam memulai penelitian di lapangan dengan instrumen yang tepat.

b. Peningkatan Ketekunan

Meningkatkan ketekunan dapat dilakukan dengan pemantauan secara lebih seksama dan teliti. Adapun hal ini dilakukan melalui pengecekan kembali terhadap referensi yang mendukung penelitian seperti artikel, jurnal, buku dan dokumen yang relevan.

c. Triangulasi

Terdapat triangulasi berdasarkan sumber, teknik dan waktu. Adapun dalam penelitian ini menggunakan triangulasi waktu yaitu dengan cara mengecek data yang didapatkan melalui wawancara pada berbagai pihak yaitu kepala desa dan sekretaris desa juga dengan dokumen yang relevan.

d. Diskusi dengan Teman Sejawat

Apabila terjadi data yang berbeda, maka peneliti akan melakukan berkonsultasi dengan dosen pembimbing dan pihak di tempat penelitian untuk memastikan data diperoleh benar.

e. Analisis Kasus Negatif

Melakukan analisis kasus negatif memiliki pengertian peneliti melakukan pencarian data-data yang berbeda dengan data yang sudah diperoleh. Hal ini dilakukan peneliti untuk memastikan tidak adanya perbedaan data sehingga keraguan terhadap perbedaan data tidak ada. Sehingga dapat dipastikan data yang diperoleh sudah cukup valid.

f. *Member Check*

Melakukan *member check* dengan melakukan penyesuaian data yang diperoleh dengan data diberikan oleh narasumber. Peneliti akan mengecek ulang semua data diperoleh dari semua narasumber sesuai dengan kebutuhan penelitian.

2) *Transferability* (validitas eksternal)

Transferability merupakan sebuah validitas eksternal dalam jenis penelitian kualitatif yang dapat menunjukkan kepada ketepatan dan diterapkannya dari hasil penelitian ke populasi dimana sampel tersebut di lakukan. Penelitian ini dalam melakukan validitas eksternal berupa penyampaian penulisan laporan secara jelas, rinci, mendetail, dapat dipercaya dan sistematis. Sehingga hasil penelitian dapat dipahami maksud dan tujuan penelitian untuk diputuskan digunakan atau tidaknya di tempat lain.

3) *Dependability* (reliabilitas)

Penelitian dapat dikatakan reliabel apabila peneliti atau orang lain dapat melakukan replikasi atau pengulangan proses penelitian. Dalam penelitian kualitatif pengujian *dependability*, Penulis melakukan kerjasama dengan dosen pembimbing dengan berkonsultasi terhadap hasil penelitian yang diperoleh untuk melakukan audit terhadap keseluruhan proses penelitian. Adapun kegiatan audit dilakukan sebagai usaha untuk mengecek terhadap semua proses kegiatan penelitian yang dilakukan.

4) *Confirmability* (objektivitas)

Dalam penelitian kualitatif, uji *confirmability* memiliki persamaan dengan uji *dependability* sehingga dalam pengujiannya dapat dilakukan secara bersamaan untuk melakukan uji *confirmability* dengan menguji terhadap hasil penelitian dengan dikaitkan proses. Dalam penelitian ini, pengujian hasil terhadap penelitian dengan melakukan pengecekan keterkaitan antara hasil dengan proses penelitian.

3.7 Analisis Data

Analisis data menurut Patton yang dikutip oleh (Moleong, 2014 : 280) adalah proses mengatur urutan data mengorganisasikannya ke dalam suatu pola kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat

dirumuskan hipotesis kerja seperti apa yang telah didasarkan oleh data yang diperoleh peneliti. Berikut merupakan alur kegiatan peneliti dalam menganalisis data berdasarkan pendapat (Miles dan Huberman, 1992 : 19-20) menyatakan dalam melakukan pengolahan data melalui pendekatan analisis kualitatif sebagai berikut :

1) Pengumpulan Data

Pengumpulan data dimulai dengan melakukan proses mengumpulkan data menggunakan berbagai metode seperti wawancara, dokumentasi dan lain sebagainya dengan melakukan wawancara antara peneliti dengan bapak Kodrat Abadikun selaku kepala Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan dan bapak Alex selaku panitia penjarangan dan penyaringan perangkat desa berdasarkan pedoman wawancara yang telah disusun beserta dokumen dan data penunjang lain yang relevan.

2) Reduksi Data

Reduksi data merupakan sebuah proses pemulihan, penyederhanaan, pemberian fokus, abstraksi dan transformasi data mentah yang dimiliki didalam catatan tertulis di lapangan dengan memahami proses rekrutmen dan seleksi yang diterapkan serta mengolah dan menganalisis data yang diperoleh terkait proses rekrutmen dan seleksi pegawai yang diterapkan di lapangan penelitian.

3) Penyajian Data

Penyajian data merupakan penataan dan penyusunan informasi secara teratur dan terorganisir yang memungkinkan peneliti untuk melakukan penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Dengan melakukan pemeriksaan terhadap penyajian data akan memudahkan dalam memaknai apa yang seharusnya dilakukan berdasarkan pemahaman tersebut. Adapun bentuk penyajian data yang digunakan secara umum menggunakan teks uraian.

4) Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan merupakan kegiatan pemikiran kembali yang muncul dalam melakukan pemikiran menganalisis selama peneliti mencatat atau suatu tindakan meninjau ulang terhadap catatan-catatan yang ada dilapangan atau peninjauan kembali serta proses bertukar fikiran antara teman sejawat untuk mengembangkan intersubjektif dengan kata lain makna yang muncul dari kata harus teruji kebenaran, kekokohan dan kecocokan. Kesimpulan akhir dapat ditarik setelah tidak ditemukan sebuah informasi lagi tentang kasus yang sedang diteliti. Kemudian kesimpulan yang telah dilakukan penarikan akan di diversifikasi baik dengan kerangka berfikir peneliti maupun catatan lapangan yang dimiliki sehingga tercapai konsesus pada tingkat optimal pada peneliti dengan sumber-sumber informasi maupun relasi peneliti sehingga diperoleh validitas dan akuratisasinya.

Keempat alur kegiatan analisis data tersebut satu sama lain saling mempengaruhi dan memiliki keterkaitan. Pertama peneliti melakukan

penelitian secara langsung dilapangan dengan wawancara, observasi dan sebagian yang disebut sebagai dalam tahap pengumpulan data. Jumlah data yang dikumpulkan banyak maka dilakukan kegiatan reduksi data. Setelah data direduksi kemudian disajikan. Apabila ketiga tahapan tersebut sudah terselesaikan maka tahap selanjutnya diambil kesimpulan dan verifikasi terhadap data yang ada sebelumnya bertujuan untuk menghasilkan suatu kesimpulan akhir yang baik.



BAB IV

PAPARAN DATA DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

4.1 Paparan Data Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan

A. Luas Wilayah Desa Sidogiri

Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan memiliki luas wilayah 141 Ha yang terbagi dalam 3 klasifikasi yaitu :

Tanah darat : 35 ha

Tanah sawah : 101 ha

Lain-lain : 5 ha

Kemudian wilayah desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan dibagi dalam 2 dusun dengan batas-batas wilayah desa sebagai berikut :

Sebelah utara dengan desa Ngempit

Sebelah timur dengan desa Klampisrejo

Sebelah selatan dengan desa Jeruk

Sebelah barat dengan desa Genengwaru

**B. Sejarah Pemerintahan Desa Sidogiri Kecamatan Kraton
Kabupaten Pasuruan**

1. Masa Kepemimpinan Kepala Desa Bapak H. Ilyas
(tahun 1965-1972)
2. Masa Kepemimpinan Kepala Desa Bapak Khotib Wijoyokerto
(tahun 1972 s/d 1977)
3. Masa Kepemimpinan Bapak Abd. Malik
(tahun 1977 s/d 1985)
4. Masa Kepemimpinan Kepala Desa Bapak Saturi (PJS)
(tahun 1985 s/d 1987)
5. Masa Kepemimpinan Kepala Desa Bapak Syarif
(tahun 1987 s/d 1992)
6. Masa Kepemimpinan Kepala Desa Bapak Abdul Basyar
(tahun 1992 s/d 1997)
7. Masa Kepemimpinan Kepala Desa H. Imam Hanafi
(tahun 1997 s/d 2007)
8. Masa Kepemimpinan Kepala Desa Bapak Muslimin Abdillah
(tahun 2007 s/d 2013)
9. Masa Kepemimpinan Kepala Desa Bapak Kodrad Abadikun
(tahun 2013 s/d 2019)
10. Masa Kepemimpinan Kepala Desa Bapak Ali Makki
(tahun 2020 s/d sekarang)

C. Keadaan Demografi

Berdasarkan data administrasi pemerintahan desa Tahun 2013 penduduk Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan seluruhnya berjumlah 3.417 jiwa yang terdiri dari laki-laki sebanyak 1.392 jiwa dan perempuan sebanyak 1.451 jiwa.

Tabel 4.1 Jumlah Penduduk Jenis Kelamin, Pekerjaan dan Agama

NO	URAIAN	JUMLAH PENDUDUK				
		Jenis Kelamin		Pekerjaan	Pendidikan	Agama
		L	P			
1.	Jenis Kelamin	1705	1712			
2.	Pekerjaan :					
	Petani			474		
	Buruh Tani			450		
	Pegawai Negeri/Pensiunan			72		
	Tukang Batu/Kayu			59		
	Angkutan			120		
	TNI/POLRI			115		
	Pedagang			5		
	Karyawan Swasta			61		
	Lain-lain			281		
3.	Pendidikan					
	SD/MI				975	
	SMP/MTs.				380	
	SMA/MA				139	
	PT/Akademi				14	

4.	Agama :					
	Islam					3417
	Kristen					-
	Katolik					-
	Hindu					-
	Budha					-

Tabel. 4.2 Jumlah Penduduk Berdasarkan Usia

No	Usia	L / Jiwa		P / Jiwa	Jumlah	Prosentase
1	0-4	58		43	101 Orang	4,40 %
2	5-9	63		62	125 Orang	5,44 %
3	10-14	86		90	176 Orang	7,67 %
4	15-19	84		91	175 Orang	7,62 %
5	20-24	78		89	167 Orang	7,27 %
6	25-29	117		119	236 Orang	10,27 %
7	30-34	113		111	224 Orang	9,75 %
8	35-39	112		124	236 Orang	10,27 %
9	40-44	105		116	221 Orang	9,62 %
10	45-49	112		126	238 Orang	10,36 %
11	50-54	96		79	175 Orang	7,62 %
12	55-58	73		63	136 Orang	5,92 %
13	>59	37		49	86 Orang	3,74 %

Jumlah Total	1705		1712	3417 Orang	100 %
---------------------	-------------	--	-------------	-------------------	-------

Tabel 4.3 Jumlah Penduduk Berdasarkan Usia Produktif, Pendidikan, Kesehatan dan Kesejahteraan

No.	Kondisi Penduduk	L/Jiwa/KK	P/Jiwa/KK	Total
1	Usia Produktif	817	855	1.672
2	Pendidikan Penduduk			
	a. Tidak Sekolah	4	21	25
	b. SD	500	475	975
	c. SMP	213	167	380
	d. SMA	87	52	139
	e. Perguruan Tinggi	9	5	14
2	Kesehatan Penduduk			
	a. Pasangan Usia Subur	1.039	1.070	2.109
	b. Jumlah Balita	58	43	101
	c. Lansia	37	49	86
3	Kesejahteraan			

	Penduduk			
	a. Kaya	194	150	344
	b. Sedang	704	653	1.357
	c. Miskin	751	279	1030
	d. Sangat Miskin	693	664	1357

D. Keadaan Sosial

Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan adalah desa yang berada dilingkungan Pondok Pesantren sehingga kehidupan sosial masyarakat yang agamis sangat diwarnai kehidupan sosial budaya pesantren yang religius. Adapun perkembangan penduduknya masih bisa dikategorikan sedang hal ini karena didukung oleh makin sadarnya warga masyarakat Desa Sidogiri terhadap pentingnya menata kehidupan rumah tangga menuju keluarga kecil yang sejahtera dan bahagia melalui program keluarga berencana.

E. Keadaan Ekonomi

Terdapat beberapa sektor yang mampu mendorong peningkatan pertumbuhan ekonomi Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan. Adapun sektor yang mendominasi adalah sektor pertanian. Hal ini didukung oleh luasnya lahan pertanian yang mendominasi sekitar 74 % dari seluruh wilayah sekaligus kurang lebih 60% mata pencaharian masyarakat Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan adalah petani dan buruh tani. Disamping itu pula sektor perdagangan

tumbuh sangat baik terutama sejak ditopang oleh pinjaman lunak bagi usaha rumah tangga melalui program simpan pinjam kelompok dari program PNPM-MP. Banyaknya tenaga kerja bangunan maupun tenaga keterampilan meubel sangat membantu upaya pemerintah dalam rangka menurunkan angka pengangguran.

F. Keadaan Sarana dan Prasarana Desa

- TK : 2 unit
- SD / MI : 1/3 unit
- Balai Desa : 1 unit
- Masjid / Musholla : 2 / 24 unit
- Lapangan Olahraga : 2 unit
- Jembatan : 6 unit
- Jalan Lingkungan : 11 ruas
- Polindes : 1 unit

4.1.2 Visi dan Misi Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan

Visi adalah suatu gambaran yang menantang tentang keadaan masa depan yang diinginkan dengan melihat potensi dan kebutuhan desa. Penyusunan visi desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan ini dilakukan dengan pendekatan partisipatif melibatkan pihak-pihak yang berkepentingan di desa Sidogiri seperti pemerintah desa, BPD, tokoh masyarakat, tokoh agama, lembaga masyarakat desa dan masyarakat desa ada umumnya. Pertimbangan kondisi eksternal didesa seperti satuan kerja wilayah pembangunan di kecamatan.

Selain penyusunan visi juga telah ditetapkan misi-misi yang memuat sesuatu pernyataan yang harus dilaksanakan oleh desa agar tercapainya visi desa tersebut. Visi berada diatas misi. Pernyataan visi kemudian dijabarkan ke dalam misi agar dapat direalisasikan. Sebagaimana penyusunan visi, misi pun dalam penyusunannya menggunakan pendekatan partisipatif, pertimbangan potensi dan kebutuhan Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan.

A. Visi

“Mewujudkan Desa Sidogiri Desa yang Maju, Adil, Makmur dan Bermartabat”

B. Misi

Untuk mencapai tujuan dari visi di atas maka disusunlah misi sebagai langkah-langkah penjabaran dari visi sebagai berikut :

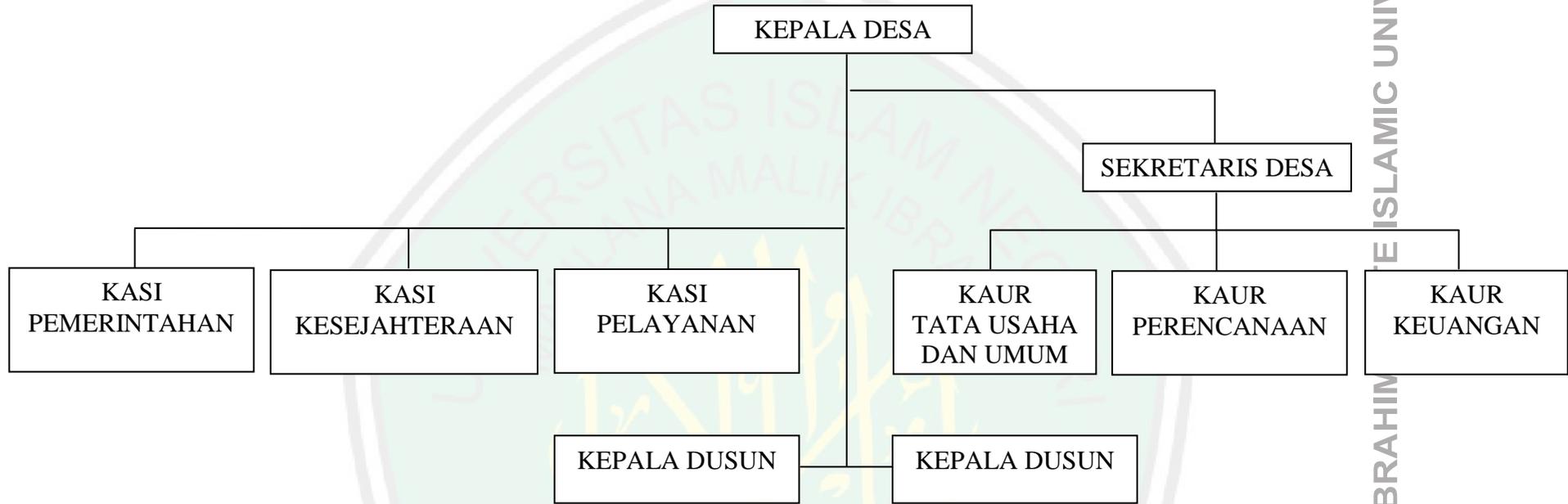
1. Menyelenggarakan Pemerintahan Desa yang partisipatif, akuntabel, transparan, dinamis dan kreatif.
2. Meningkatkan kualitas dan kuantitas kegiatan keagamaan.
3. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pembangunan sektor pertanian, pendidikan, kesehatan, kebudayaan, kependudukan dan ketenagakerjaan.
4. Meningkatkan produksi pertanian dan perkebunan masyarakat melalui pengelolaan pertanian intensifikasi yang maju, unggul dan ramah lingkungan menuju desa agrobisnis.

5. Meningkatkan infrastruktur desa melalui peningkatan prasarana jalan, energi listrik, pengelolaan sumber daya air, pengelolaan lingkungan, penataan ruang dan perumahan.
6. Menaggulangi kemiskinan melalui pemberdayaan ekonomi kerakyatan dan perekonomian perderaan.

4.1.3 Struktur Organisasi Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan

Lembaga Desa yang ada di Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan baik lembaga formal maupun informal sudah dapat berfungsi sesuai dengan aturan yang berlaku. Adapun kegiatan dari masing-masing lembaga tersebut tetap diarahkan oleh pemerintah desa sesuai dengan fungsinya sebagai mitra kerja. Berikut struktur organisasi dan tata kerja pemerintah Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan.

Gambar 4.1 Struktur Organisasi dan Tata Kerja



4.1.4 Tanggung Jawab Susunan Struktur Organisasi Desa Sidogiri

Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan

Dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat setiap posisi dalam struktur organisasi memiliki fungsi dan tanggung jawab sebagai berikut.

A. Kepala Desa

Fungsi kepala desa :

a. menyelenggarakan Pemerintahan Desa, meliputi :

1. tata Praja Pemerintahan;
2. penetapan Peraturan di Desa;
3. pembinaan masalah pertanahan;
4. pembinaan Ketentraman dan Ketertiban;
5. melakukan upaya perlindungan masyarakat;
6. administrasi kependudukan; dan
7. penataan dan pengelolaan wilayah.

b. melaksanakan pembangunan, meliputi :

1. pembangunan sarana prasarana perdesaan;
2. pembangunan bidang pendidikan; dan
3. kesehatan.

c. pembinaan kemasyarakatan, meliputi :

1. pelaksanaan hak dan kewajiban masyarakat;
2. partisipasi masyarakat;
3. sosial budaya masyarakat;
4. keagamaan; dan

5. ketenagakerjaan.
- d. pemberdayaan masyarakat, meliputi :
 - tugas sosialisasi dan motivasi masyarakat di bidang :
 1. budaya;
 2. ekonomi;
 3. politik;
 4. lingkungan hidup;
 5. pemberdayaan keluarga;
 6. pemuda;
 7. olahraga; dan
 8. karang taruna.
 - e. menjaga hubungan kemitraan dengan lembaga masyarakat dan lembaga lainnya.

B. Sekretaris Desa

Fungsi sekretaris desa :

- a. melaksanakan urusan ketatausahaan, meliputi :
 1. tata naskah;
 2. administrasi surat menyurat;
 3. arsip; dan
 4. ekspedisi.
- b. melaksanakan urusan umum, meliputi :
 1. penataan administrasi perangkat desa;
 2. penyediaan prasarana perangkat desa dan kantor;

3. penyiapan rapat;
 4. pengadministrasian aset;
 5. inventarisasi;
 6. perjalanan Dinas; dan
 7. pelayanan umum.
- c. melaksanakan urusan keuangan, meliputi :
1. administrasi keuangan;
 2. administrasi sumber-sumber pendapatan dan pengeluaran;
 3. verifikasi administrasi keuangan; dan
 4. administrasi penghasilan Kepala Desa, Perangkat Desa dan BPD.
- d. melaksanakan urusan perencanaan, meliputi :
1. menyusun Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa;
 2. menginventarisir data-data dalam rangka pembangunan;
 3. melakukan monitoring dan evaluasi program; dan
 4. penyusunan laporan.

C. Kaur Tata Usaha dan Umum

Fungsi Tata Usaha dan Umum :

1. melaksanakan urusan ketatausahaan meliputi :
 - a) tata naskah;
 - b) administrasi surat menyurat;
 - c) arsip;
 - d) ekspedisi.

2. penataan administrasi perangkat desa;
3. penyediaan prasarana perangkat desa dan kantor;
4. penyiapan rapat;
5. pengadministrasian aset;
6. inventarisasi;
7. perjalanan Dinas; dan
8. pelayanan umum.

D. Kaur Keuangan

Fungsi kaur keuangan :

1. pengurusan administrasi keuangan;
2. administrasi sumber-sumber pendapatan dan pengeluaran;
3. verifikasi administrasi keuangan; dan
4. administrasi penghasilan Kepala Desa, Perangkat Desa, lembaga pemerintahan desa lainnya.

E. Kaur Perencanaan

Fungsi kaur perencanaan :

1. menyusun rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa;
2. menginventarisir data-data dalam rangka pembangunan;
3. melakukan monitoring dan evaluasi program; dan
4. penyusunan laporan.

F. Kasi Pemerintahan

Fungsi kasi pemerintahan :

1. menyusun rancangan regulasi desa;

2. pembinaan masalah pertanahan;
3. pembinaan ketentraman dan ketertiban;
4. pelaksanaan upaya perlindungan masyarakat;
5. kependudukan;
6. penataan dan pengelolaan wilayah; dan
7. pendataan dan pengelolaan Profil Desa.

G. Kasi Kesejahteraan

Fungsi kasi kesejahteraan :

1. melaksanakan pembangunan sarana prasarana perdesaan;
2. pembangunan bidang pendidikan;
3. kesehatan;
4. tugas sosialisasi serta motivasi masyarakat di bidang budaya, ekonomi, politik, lingkungan hidup; dan
5. pemberdayaan keluarga, pemuda, olahraga, dan karang taruna.

H. Kasi Pelayanan

Fungsi kasi pelayanan :

1. melaksanakan penyuluhan dan motivasi terhadap pelaksanaan hak dan kewajiban masyarakat;
2. meningkatkan upaya partisipasi masyarakat;
3. pelestarian nilai sosial budaya masyarakat;
4. keagamaan; dan
5. ketenagakerjaan.

I. Kepala Dusun

Fungsi kepala dusun :

- a. pembinaan ketentraman dan ketertiban, pelaksanaan upaya perlindungan masyarakat, mobilitas kependudukan, dan penataan dan pengelolaan wilayah;
- b. mengawasi pelaksanaan pembangunan di wilayahnya;
- c. melaksanakan pembinaan kemasyarakatan dalam meningkatkan kemampuan dan kesadaran masyarakat dalam menjaga lingkungannya.
- d. melakukan upaya-upaya pemberdayaan masyarakat dalam menunjang kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan.

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

4.2.1 Implementasi Rekrutmen

Rekrutmen merupakan sebuah proses menarik orang-orang pada waktu yang tepat dalam jumlah yang cukup dan persyaratan yang layak untuk mengisi lowongan dalam organisasi. Perusahaan dapat memilih pelamar-pelamar yang memiliki persyaratan paling berhubungan dengan deskripsi pekerjaan. Menemukan cara yang tepat untuk mendorong kandidat yang memenuhi persyaratan untuk bekerja sangat penting ketika perusahaan akan memperkerjakan karyawan (Mondy, 2008:132). Proses rekrutmen ini merupakan bagian awal dari serangkaian tahapan dalam memperoleh

sumber daya manusia yang dapat menambah produktivitas dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu, kesuksesan dalam melakukan rekrutmen calon pegawai akan menentukan langkah ke depan organisasi.

“Lek SOP iku dasare teko perbup nomer piro lali aku, lebih jelase sampean nango wak carik tentang pengangkatan dan pemberhentian iku di pendopo kabeh”

(Wawancara peneliti dengan bapak Kodrat selaku kepala desa pada hari Minggu, 22 April 2020 di rumah narasumber)

“Itu dasarnya dari Perbup No. 27 tahun 2017”

(Wawancara peneliti dengan bapak Qod Sabiq selaku sekretaris desa pada hari Senin, 22 Juni 2020 di rumah narasumber)

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Kodrat selaku kepala Desa Sidogiri kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan masa jabatan 2014-2019 dan sekretaris desa dalam melakukan rekrutmen sumber daya manusia (perangkat desa) sudah memiliki standar operasional prosedur (SOP) berdasarkan Peraturan Bupati Pasuruan No. 27 Tahun 2017 tentang pedoman tata cara pencalonan, pengangkatan, pelantikan dan pemberhentian perangkat desa. Adanya pedoman dalam melakukan perekrutan pegawai akan memberikan petunjuk secara sistematis dan terpadu yang dapat memperoleh sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan kualifikasi sesuai posisi jabatan dengan harapan berdampak positif dan menambah nilai terhadap produktivitas desa.

“Untuk kebutuhan bukan di analisis tapi melihat kebutuhan, memang plotnya dari pusat itu sudah ada. Jika ada kekosongan maksimal 6 bulan dari kekosongan itu sudah harus melaksanakan kekosongan yang ada.”

(Wawancara peneliti dengan bapak Qod Sabiq selaku sekretaris desa pada hari Senin, 22 Juni 2020 di rumah narasumber)

Dalam melaksanakan rekrutmen pegawai tidak dilakukan analisis kebutuhan sumber daya manusia terlebih dahulu melainkan melihat kebutuhan berdasarkan aturan yang sudah ada dengan ditemukan adanya kekosongan 5 posisi jabatan perangkat desa dari mulai kasun, kasie kesejahteraan, kaur perencanaan, kaur pemerintahan, dan kaur keuangan yang akan mengganggu jika terjadi kekosongan terus berlanjut dalam melaksanakan operasional desa sehingga dilakukan sebuah tahapan untuk melakukan pencarian dan perekrutan calon pegawai sesuai kekosongan jabatan yang tersedia dalam rangka melengkapi susunan struktur organisasi pemerintah desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan. Setelah melakukan analisis kebutuhan terhadap kekosongan di posisi jabatan tertentu, pihak pemerintah desa berkoordinasi dengan pihak kecamatan untuk melakukan persiapan-persiapan rekrutmen pegawai.

Langkah-langkah dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia di dalam organisasi menurut (Sudaryono, 2005 : 123) melalui 3 hal yang harus dilakukan yaitu analisis jabatan, deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan.

a) Analisis Jabatan

Analisis jabatan memberikan informasi tentang pekerjaan atau tugas apa yang harus dilakukan dalam suatu jabatan dengan tujuan untuk mencapai tujuan perusahaan.

b) Deskripsi Pekerjaan

Deskripsi pekerjaan memberikan informasi secara tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi, hubungan, aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam perusahaan atau organisasi. Adapun uraian terkait deskripsi pekerjaan mencakup beberapa hal seperti identifikasi pekerjaan atau jabatan, hubungan tugas dan tanggung jawab secara terpisah, standar wewenang dan pekerjaan serta syarat pekerjaan.

c) Spesifikasi Pekerjaan

Spesifikasi pekerjaan merupakan uraian kualitas pekerjaan minimum orang yang bisa diterima agar dapat menjalankan suatu jabatan suatu jabatan dengan baik dan kompeten. Pada umumnya spesifikasi pekerjaan memuat ringkasan pekerjaan yang jelas dengan kuantitas definitif yang dibutuhkan dari pemangku jabatan seperti tingkat pendidikan, jenis kelamin, keadaan fisik, pengetahuan, kemauan, status dan pengalaman kerja

Pemerintah Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan dalam hal ini kepala desa dalam melakukan rekrutmen pegawai akan rapat terlebih dahulu bersama para pihak yang disepakati oleh masyarakat terdiri dari berbagai unsur baik pemerintah dan masyarakat diwakili oleh Badan Permusyawaratan desa (BPD) dan tokoh masyarakat untuk membentuk panitia pemilihan perangkat desa. Setelah dilakukan rapat bersama dengan berbagai pihak, terbentuk panitia pemilihan perangkat desa yang siap untuk

bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi dengan mempersiapkan hal-hal yang berkaitan dengan proses rekrutmen.

Untuk proses rekrutmennya kita publikasi dulu bahwasannya di desa melakukan penjaringan dan penyaringan perangkat desa.
(Wawancara peneliti dengan bapak Qod Sabiq selaku sekretaris desa pada hari Senin, 22 Juni 2020 di rumah narasumber)

Panitia pemilihan desa mulai bekerja dengan membuat pengumuman rekrutmen perangkat desa untuk diinformasikan kepada masyarakat melalui pemasangan baliho dan penyebaran brosur di tempat umum sekitar desa Sidogiri. Tahap selanjutnya panitia akan membuat laporan terkait daftar para pelamar calon perangkat desa yang sudah memenuhi persyaratan dan kualifikasi administrasi yang sudah ditentukan kepada kepala desa untuk dapat dinyatakan lolos tahap pertama dengan dikeluarkannya surat keputusan kepala desa untuk maju ke tahap selanjutnya yaitu tes secara tertulis terkait pengetahuan umum dan keagamaan kemudian wawancara.

“Ada beberapa aturan terbaru kepala desa dapat melakukan mutasi misalkan dari jabatan kaur umum kepala desa dapat melakukan mutasi menjadi sekdes salah satu contohnya Sabiq itu dari umum menjadi sekdes.”

(Wawancara peneliti dengan bapak Kodrad selaku kepala desa pada hari Minggu, 22 April 2020 di rumah narasumber)

Sumber rekrutmen yang dilakukan oleh Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan untuk memperoleh dan mengisi kebutuhan sumber daya manusia menggunakan dua sumber baik secara internal dengan melakukan promosi jabatan seperti pengangkatan pegawai di bidang kaur umum menjadi sekretaris desa dengan salah satu aspek pertimbangan sudah memiliki pemahaman, kapasitas dan pengalaman yang cukup untuk

menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi maupun eksternal dengan memberikan informasi secara terbuka kepada masyarakat umum dengan peraturan yang sudah ditetapkan. Adapun dalam mengisi kekosongan jabatan yang tersedia secara eksternal pihak desa Sidogiri melakukan rekrutmen dengan melakukan pengumuman secara terbuka melalui pembentukan kepanitiaan penjarangan dan penyaringan calon perangkat desa kepada masyarakat umum melalui baliho dan pengumuman secara langsung.

Ada beberapa pilihan sumber yang dapat dilakukan organisasi untuk memperoleh sumber daya manusia dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi baik sumber internal maupun eksternal. Menurut (Meldona dan Siswanto, 2012:121) dalam melakukan perekrutan karyawan dapat diperoleh perusahaan melalui kebijakan perusahaan dari dalam perusahaan melalui :

a) Promosi

Berupa naiknya posisi kedudukan karyawan dari sebelumnya. Promosi juga dapat memberikan motivasi pada karyawan dan memberi mereka alasan untuk bertahan diperusahaan.

b) Transfer

Berupa pemindahan posisi karyawan pada tingkat tanggung jawab dan wewenang yang sama. Transfer seringkali digunakan untuk mengembangkan karyawan yang memiliki wawasan tentang

perusahaan secara luas yang memungkinkan untuk dapat dipromosikan dimasa mendatang.

c) Rotasi pekerjaan

Berupa perputaran posisi karyawan yang dilakukan sementara dan memperkenalkan karyawan pada berbagai aspek kehidupan perusahaan.

d) Pengayaan dan pemanggilan kembali

Berupa pemanggilan kembali terhadap mantan karyawan yang pernah bekerja diperusahaan diwaktu sebelumnya.

Sedangkan menurut (Sastrohadiwiryono, 2005:142) alternatif pilihan sumber rekrutmen sumber daya manusia yang berasal dari luar dapat melalui:

a) Dinas tenaga kerja

Perhatian pemerintah yang cukup besar terhadap perkembangan badan usaha maupun perusahaan beserta masalah ketenagakerjaan tercermin pada beberapa kebijakan pemerintah untuk hal tersebut. Munculnya dinas tenaga kerja ditengah-tengah percepatan pembangunan di Indonesia merupakan salah satu perwujudan perhatian pemerintah dalam menjembatani dan memberikan kebijakan baik yang menyangkut masalah pencarian lapangan kerja dan tenaga kerja.

b) Lembaga pendidikan

Cara ini dilakukan dengan jalan memberikan beasiswa khusus kepada mahasiswa salah satu perguruan tinggi yang dipandang relevan dengan bidang yang diperlukan. Dengan harapan setelah menamatkan studinya, mahasiswa yang bersangkutan langsung bisa dipekerjakan pada perusahaan yang memeberikan beasiswa tersebut. Cara ini disebut sebagai perekrutan tenaga kerja melalui lembaga pendidikan formal. Perusahaan besar biasanya mengutamakan tenaga muda yang energik dan baru menyelesaikan studi pada pendidikan formal walaupun pengalaman kerja sama sekali belum memiliki.

c) Teman karyawan perusahaan

Kepercayaan pemimpin terhadap bawahannya semakin meningkat selaras dengan laju perkembangan perusahaan. Salah satu wujud kepercayaan pimpinan terhadap tenaga kerja adalah partisipasi untuk mencalonkan tenaga kerja yang dianggap sesuai dengan sposisi lowongan yang ada dalam perusahaan terutama bagi calon tenaga kerja yang telah dikenalnya dengan baik. Cara ini dimaksudkan untuk menjamin resiko yang mungkin terjadi atas diri tenaga kerja yang direkrutnya.

d) Iklan dimedia massa

Tidak sedikit lembaran surat kabar, majalah, televisi, dan radio dimanfaatkan sebagai sarana untuk merekrut pencari kerja. Cara ini dianggap menguntungkan kedua belah pihak baik pencari

kerja maupun pencari tenaga kerja. Dengan cara ini pemilihan calon tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi dan kecakapan dapat ditentukan secara selektif. Semakin banyak pencari kerja yang melamar pekerjaan akan lebih mudah memilih kualitas tenaga kerja sesuai kualifikasi. Sebaliknya semakin sedikit pelamar maka sedikit pula kesempatan untuk memilih tenaga kerja sebagaimana lowongan pekerjaan yang ada dalam perusahaan.

e) Organisasi lain

Pemanfaatan organisasi lain diluar perusahaan sebagai perekrut tenaga kerja telah banyak dimanfaatkan perusahaan baik perusahaan swasta, pemerintah maupun gabungan swasta dan pemerintah. Jalinan kerjasama antara perusahaan dengan organisasi lain memberikan keuntungan untuk kedua belah pihak.

“Jadi pelamar itu harus mengikuti prosedur dan tahapan-tahapannya datang ke panitia di pendopo dengan membawa persyaratan yang sudah ditetapkan sesuai dengan aturan-aturan seperti KTP, ijazah dan macam-macam kemudian calon perangkat desa itu tidak hanya masyarakat Sidogiri sekarang ini aturan yang baru Warga negara Indonesia (WNI) orang manapun penduduk manapun bisa untuk melamar menjadi calon perangkat desa”

(Wawancara peneliti dengan bapak Kodrad selaku kepala desa pada hari Minggu, 22 April 2020 di rumah narasumber)

Dalam melakukan proses rekrutmen calon pegawai di desa Sidogiri melalui panitia penjangingan dan penyaringan akan melakukan pengumuman pada masyarakat sesuai dengan posisi jabatan yang dibutuhkan melalui prosedur rekrutmen yang sudah di tetapkan baik secara

umum, khusus, dan administratif. Adapun prosedur persyaratan secara umum yang harus dipenuhi oleh para calon pelamar sebagai berikut :

- a) Minimal pendidikan sekolah menengah umum atau sederajat
- b) Berusia minimal 20 tahun sampai dengan maksimal 40 tahun
- c) Melengkapi persyaratan administrasi

Persyaratan secara khusus berupa :

- a) Memiliki kemampuan dalam mengoperasikan komputer
- b) Tidak sedang merangkap jabatan sebagai pengurus di organisasi lain
- c) Surat keterangan sehat
- d) Surat pernyataan sanggup untuk bertempat tinggal didesa wilayah kerjanya apabila di terima

Persyaratan secara administrasi berupa :

- a) Surat permohonan menjadi perangkat desa bermaterai
- b) Surat pernyataan bertakwa kepada Tuhan yang Maha Esa
- c) Surat pernyataan berpegang teguh dan mengamalkan Pancasila, UUD Republik Indonesia 1945 bermaterai
- d) Kartu tanda penduduk dan foto copynya yang dilegalisir oleh Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil
- e) Kartu keluarga dan foto copynya yang dilegalisir oleh Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil
- f) Surat keterangan catatan kepolisian (SKCK) asli dari kepolisian
- g) Ijazah pendidikan dari tingkat dasar sampai dengan terakhir berlegalisir dari instansi yang mengeluarkan

- h) Akta kelahiran dan foto copynya yang di legalisir oleh Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil
- i) Surat keterangan sehat
- j) Surat keterangan tidak pernah dan atau sedang dipidana dari Pengadilan Negeri
- k) Surat keterangan tidak dicabut hak pilihnya dari Pengadilan Negeri

“Kendalanya waktu itu ya memang peminat kurang antusias sehingga sampai ada perpanjangan kalo tidak salah sampai dua apa tiga Minggu juga adanya yang melamar itu double sehingga panitia mengarahkan kepada bagian tertentu kepada calon pelamar juga ada satu jabatan tidak ada yang melamar “
(Wawancara peneliti dengan bapak Kodrad selaku kepala desa pada hari Minggu, 22 April 2020 di rumah narasumber)

Adapun dalam melakukan proses rekrutmen calon perangkat desa menurut bapak Kodrad memiliki kendala kurangnya rasa antusiasme masyarakat untuk ikut berpartisipasi dengan jumlah calon pelamar yang ikut serta mendaftar sebagai calon perangkat desa sedikit. Hal ini diketahui melalui adanya perpanjangan waktu pendaftaran bagi masyarakat untuk mendaftar dalam rekrutmen calon perangkat desa dan adanya dorongan arahan dari panitia rekrutmen kepada calon pelamar untuk mendaftar ke jabatan lain karena tidak adanya yang melamar pada posisi jabatan yang diarahkan. Demikian, hal tersebut tentunya akan berpotensi mengurangi terhadap kualitas calon perangkat desa yang akan diperoleh dalam proses rekrutmen dikarenakan terbatasnya pilihan organisasi dalam memilih calon perangkat desa yang baik dan memiliki kualitas kemampuan sesuai dengan deskripsi pekerjaan.

**Tabel 4.4 Data Pelamar Perangkat Desa Sidogiri Kecamatan
Kraton Kabupten Pasuruan Tahun 2018**

NO.	NAMA	USIA	PENDIDIKAN	POSISI LAMARAN
1	Muhammad Nur Bani Yusuf	25 Tahun	SMK	Kasi Pemerintahan
2	Mochammad Husni Tamrin	21 Tahun	SMK	Kasi Pemerintahan
3	Mochammad Fauzi	26 Tahun	MA	Kasi Pemerintahan
4	Sukma Wardani	23 Tahun	SMA	Kaur Keuangan
5	Nyaris Rahayu	23 Tahun	SMA	Kaur keuangan
6	Rifda Amalia	27 Tahun	SMA	Kaur Perencanaan
7	Nila Kristanti	32 Tahun	MA	Kaur Perencanaan
8	Mukhammad Ali Mukhtar	25 Tahun	SMK	Kasi Kesejahteraan
9	Ayub Affandi	23 Tahun	Paket C	Kasi kesejahteraan
10	Amin Musthafa	39 tahun	MA	Kasi Kesejahteraan
11	Mukhammad Misbakhul Munir	26 tahun	SMK	Kasun
12	Iswahyudi	33 Tahun	Paket C	Kasun

Sumber Data : Desa Sidogri, Data Diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat di ketahui bahwa jumlah keseluruhan pelamar pada rekrutmen di Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan yang masuk berjumlah 12 orang terdiri dari latar belakang pendidikan SLTA Sederajat dengan setiap posisi jabatan yang dilamar oleh para pelamar berjumlah 2-3 orang. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah kandidat calon pegawai yang melamar tergolong masih sedikit dengan jumlah posisi jabatan yang tersedia sehingga kondisi seperti ini timbul kurang pilihan untuk memperoleh kandidat pegawai yang paling sesuai. Dua posisi jabatan dari 5 posisi jabatan yang tersedia memiliki persentase peluang diterima sebesar 33,3% yaitu bidang kasi pemerintahan dan kasi kesejahteraan sedangkan untuk 3 posisi jabatan lainnya yaitu kaur keuangan, kaur perencanaan, kasi kesejahteraan, dan kasun memiliki peluang diterima sebesar 50%.

Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan dalam melakukan rekrutmen harus memikirkan dan merencanakan suatu strategi yang dapat menarik perhatian masyarakat untuk ikut berpartisipasi dalam mendaftar sebagai calon perangkat desa dalam meningkatkan jumlah pelamar sehingga dapat meningkatkan daftar pelamar yang memiliki peluang untuk memperoleh peluang kandidat perangkat desa yang baik. Salah satu strategi yang dapat dilakukan oleh desa Sidogiri dengan bekerjasama dengan berbagai pihak seperti dinas tenaga kerja, lembaga pendidikan dan iklan dimedia.

Dinas tenaga kerja merupakan lembaga pemerintah yang memiliki perhatian terhadap masalah ketenagakerjaan. Munculnya dinas tenaga kerja ditengah-tengah percepatan pembangunan di Indonesia merupakan salah satu perwujudan perhatian pemerintah dalam menjembatani dan memberikan kebijakan baik yang menyangkut masalah pencarian lapangan kerja dan tenaga kerja. Desa Sidogiri dapat melakukan kerja sama dengan memberikan informasi bahwasannya ada informasi perekrutan atau lowongan pekerjaan kemudian pihak Dinas tenaga kerja akan menginformasikan kembali kepada masyarakat.

Lembaga pendidikan memberikan kesempatan dengan cara memberikan beasiswa khusus kepada masyarakat Sidogiri yang akan atau sedang menempuh pendidikan tingkat perguruan tinggi yang sesuai dan relevan dengan bidang yang diperlukan. Dengan harapan setelah menyelesaikan studinya, mahasiswa yang bersangkutan dapat bekerja pada desa Sidogiri yang memberikan beasiswa.

Iklan dimedia baik itu *offline* maupun *online* dapat menjadi alternatif pilihan untuk meningkat jumlah pelamar dengan cara membuat pengumuman lowongan pekerjaan di berbagai media tersebut.

Di sisi lain harus ada pertimbangan secara efektif dan efisien tanpa melakukan melanggar aturan yang sudah ada untuk melakukan penyederhanaan dalam proses rekrutmen yang sekiranya dapat memudahkan para pelamar untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam melakukan pendaftaran secara online. Penggunaan alternatif berbagai

macam sumber rekrutmen tanpa disertai dengan kemudahan calon pelamar dalam memperoleh informasi dan pendaftaran pekerjaan akan menghambat organisasi dalam memperoleh peluang calon pegawai dengan kemampuan yang baik.

Allah SWT berfirman dalam surat At-Taubah ayat 111 ayat memerintahkan agar kita menggunakan seluruh sumber daya yang tersedia agar mampu mencapai cita-cita organisasi sehingga keberhasilan yang akan diraih akan membawa kepada kebaikan dunia maupun akhirat.

إِنَّ اللَّهَ اشْتَرَى مِنَ الْمُؤْمِنِينَ أَنْفُسَهُمْ وَأَمْوَالَهُمْ بِأَنْ هُمْ الْجَنَّةَ ۖ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ فَيَقْتُلُونَ
وَيُقْتَلُونَ ۖ وَعَدًّا عَلَيْهِ حَقًّا فِي التَّوْرَةِ وَالْإِنْجِيلِ وَالْقُرْآنِ ۖ وَمَنْ أَوْفَى بِعَهْدِهِ مِنَ اللَّهِ ۗ
فَأَسْتَبْشِرُوا بِيَعْيِكُمُ الَّذِي بَايَعْتُمْ بِهِ ۖ وَذَلِكَ هُوَ الْفَوْزُ الْعَظِيمُ

“Sesungguhnya Allah telah membeli dari orang-orang mukmin diri dan harta mereka dengan memberikan surga untuk mereka. Mereka berperang pada jalan Allah; lalu mereka membunuh atau terbunuh. (Itu telah menjadi) janji yang benar dari Allah di dalam Taurat, Injil dan Al Quran. Dan siapakah yang lebih menepati janjinya (selain) daripada Allah? Maka bergembiralah dengan jual beli yang telah kamu lakukan itu, dan itulah kemenangan yang besar” (Zainal, dkk : 3-6).

4.2.2 Implementasi Seleksi

Seleksi merupakan tahapan lanjutan dari proses setelah memperoleh sekumpulan daftar pelamar dengan memilih, memilah dan memutuskan daftar pelamar yang diterima. Menurut (Thamrin, 2019 : 104) seleksi merupakan kegiatan dalam manajemen sumber daya manusia setelah terkumpul sejumlah pelamar potensial yang memenuhi persyaratan untuk selanjutnya akan dipilih yang dapat dijadikan sebagai karyawan satu perusahaan.

Ada beberapa alasan seleksi merupakan tahapan yang penting. Pertama, kinerja manajer senantiasa tergantung kepada sebagian kinerja karyawan bawahannya.. Kedua, seleksi yang efektif karena biaya perekrutan mahal yang meliputi biaya wawancara, pengecekan referensi dan relokasi. Ketiga, adanya implikasi hukum dari pelaksanaannya secara tidak teratur.

Berdasarkan hasil wawancara dalam melakukan seleksi pihak Desa Sidogiri melalui panitia penjaringan dan penyaringan yang dibentuk akan mulai melakukan dengan tahapan – tahapan pemeriksaan terhadap kelengkapan berkas persyaratan umum, khusus dan administratif yang sudah ditentukan. Kemudian apabila ditemukan salah persyaratan yang tidak dipenuhi maka panitia akan memberikan informasi kepada pelamar untuk melengkapi berkas yang kurang sampai dengan batas waktu yang diberikan akan tetapi bila terjadi ditemukannya berkas persyaratan seperti ijazah yang dikeluarkan oleh lembaga atau pihak yang tidak dapat dipertanggung jawabkan maka akan tidak lolos untuk maju ke tahap selanjutnya. Pelamar yang memenuhi persyaratan-persyaratan yang sudah tentukan akan di nyatakan lolos melalui pengumuman yang di informasikan oleh panitia penjaringan dan penyaringan melalui keputusan kepala desa kemudian akan melakukan tahapan selanjutnya yaitu seleksi calon.

“kalo tidak memenuhi ya panitia bisa memutuskan bahwasanya itu tidak memenuhi syarat secara administrasi seperti ijazah tidak konek ya panitia bisa menolak“

(Wawancara peneliti dengan bapak Kodrad selaku kepala desa pada hari Minggu, 22 April 2020 di rumah narasumber)

“ijazah salah satu pelamar itu dikeluarkan oleh lembaga yang mengarah ke abal abal bisa dipidanakan orangnya dan dinyatakan gugur.”

(Wawancara peneliti dengan bapak Qod Sabiq selaku sekretaris desa pada hari Senin, 22 Juni 2020 di rumah narasumber)

Adapun dalam melakukan seleksi pelamar ada beberapa tahapan seleksi

yang digunakan meliputi :

- a. Seleksi berkas
- b. Ujian tulis pengetahuan umum
- c. Tes Psikologis
- d. Tes Komputer
- e. Wawancara

“nah itu ada beberapa tahapan termasuk tes tulis tadi tes wawancara, tes komputer dari semua itu dinilai kemudian diakumulasi. Berapa nilai tes akademis, wawancara, komputer kemudian diakumulasi diambil nilai yang tertinggi”

(Wawancara peneliti dengan bapak Kodrat selaku kepala desa pada hari Minggu, 22 April 2020 di rumah narasumber)

“Kita seleksi secara administratif kemudian tes tulis ada praktiknya juga wawancara bisa kepala desa terus muspika (musyawarah pimpinan tingkat kecamatan) ada camat, kapolsek, danramil. Dari semua tahapan proses itu sesuai nilai minimal yang harus dicapai 56 karena ini seleksi maka nilai terbaik yang diambil dari hasil seleksi yang dilakukan.”

(Wawancara peneliti dengan bapak Qod Sabiq selaku sekretaris desa pada hari Senin, 22 Juni 2020 di rumah narasumber)

Menurut Rivai dalam (Meldona dan Siswanto, 2012:152) ada beberapa

proses seleksi juga alat yang dapat digunakan sebagai berikut:

- a. Surat rekomendasi
- b. Borang lamaran
- c. Tes kemampuan

- d. Tes potensi akademik
- e. Tes kepribadian
- f. Tes psikologi
- g. Wawancara seleksi permulaan
- h. Wawancara
- i. Wawancara dengan supervisor
- j. Tes kesehatan
- k. Assestment center
- l. Tes narkoba
- m. Keputusan penerimaan

“ Oh iya mereka mereka menilai dalam interview di beri kewenangan dalam menilai sehingga sangat objektif sekali dimana nanti panitia akan melaporkan kepada kepala desa“
(Wawancara peneliti dengan bapak Kodrad selaku kepala desa pada hari Minggu, 22 April 2020 di rumah narasumber)

Dalam melakukan seleksi terhadap para pelamar yang lolos untuk menjaga objektivitas dan keabsahan dalam melakukan rekrutmen calon perangkat desa melibatkan pihak eksternal dalam melakukan wawancara yang terdiri dari berbagai pihak kecamatan, kepolisian dan koramil. Dengan demikian maka dapat diharapkan mendapat sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan kualaiifikasi yang diharapkan agar dapat maksimal dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat.

Setelah semua tahapan seleksi mulai dari seleksi berkas, ujian tulis pengetahuan umum, tes psikologis, tes komputer, dan wawancara sudah dilakukan oleh para pelamar. Maka akan diperoleh nilai setiap tahapan

seleksi dengan nilai minimal 56 yang akan di akumulasi secara keseluruhan kemudian akan diambil kandidat terbaik dengan nilai tertinggi dari setiap jabatan yang dipilih.

Proses pemilihan calon pegawai dalam Islam memiliki beberapa ketentuan yang bersifat mengikat. Proses ini diawali dengan menentukan tugas dan tanggung jawab pekerjaan secara terperinci. Kemudian, dilakukan seleksi terhadap beberapa calon pegawai yang sedang berkompetisi. Penentuan pilihan dilakukan oleh jama'ah karena pendapat dirasa lebih lebih bertanggung jawab daripada pendapat pribadi dalam menentukan orang yang lebih patut dan layak. Jika terjadi *deadlock* dan terdapat persamaan bobot karakter diantara calon pegawai maka dilakukan pengundian unntuk melakukan pengundian untuk menentukan pilihan salah satu diantara mereka.

Disamping melakukan seleksi terhadap para calon pegawai dengan melakukan pengujian untuk kompetensinya. Hal lainnya yang harus diperhatikan adalah melakukan pemilihan seleksi secara objektif guna memperoleh kualitas yang sesuai dengan tujuan pencapain tujuan perusahaan sesuai dengan firman Allah SWT dalam surat Al-Maidah ayat 8:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ ۚ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا
 ۚ اْعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

“Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong

kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.”



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Di akhir bagian skripsi, berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari implementasi manajemen sumber daya manusia dalam rekrutmen dan seleksi di Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan peneliti akan menyajikan laporan kesimpulan penelitian yang diperoleh bahwa rekrutmen Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan dalam melakukan rekrutmen melakukan analisis kebutuhan terlebih dahulu terhadap posisi jabatan yang kosong sesuai dengan regulasi yang ditetapkan yaitu Peraturan Bupati. Setelah melakukan analisis kebutuhan kekosongan posisi jabatan, kepala desa akan berkonsultasi dengan pihak kecamatan untuk melakukan persiapan pelaksanaan rekrutmen dengan pembentukan panitia penjangkaran dan penyaringan perangkat desa yang bertugas untuk mempersiapkan rekrutmen. Panitia akan memberikan informasi pengumuman rekrutmen perangkat desa kepada melalui pemasangan media baliho di tempat umum selama jangka waktu tertentu. Proses seleksi dilakukan setelah di peroleh sekumpulan pelamar yang mendaftarkan diri pada posisi jabatan yang tersedia. Tahapan seleksi yang dilakukan mulai dari penyeleksian terhadap berkas persyaratan administratif, ujian tulis, wawancara, komputer, wawancara dan tes psikologis. Setelah semua tahapan seleksi sudah dilaksanakan maka akan di peroleh nilai setiap tahapan jenis tes kemudian akan di jumlah secara

keseluruhan. Peserta yang memiliki nilai tertinggi pada setiap formasi jabatan akan menyatakan lolos proses seleksi yang kemudian akan di umumkan oleh panitia.

5.2 Saran

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti memiliki berbagai keterbatasan baik dalam informasi, pembahasan, metode serta hal pendukung lainnya dalam penelitian sehingga hasil yang diperoleh masih belum cukup dapat dikatakan sempurna sehingga membutuhkan penelitian lebih luas dan komprehensif yang dapat dilakukan oleh penelitian selanjutnya akan tetapi dapat diharapkan memberikan sedikit masukan dan kontribusi bagi pihak yang memilikikepentingan. Berdasarkan hasil kesimpulan yang tertulis di atas, maka dapat memberikan diberikan saran bahwa dalam melakukan rekrutmen dan seleksi pegawai Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan sebaiknya lebih mempersiapkan sebuah strategi yang dapat digunakan untuk memikat perhatian para pelamar seperti menggunakan berbagai media yang ada seperti media sosial, instansi lain dll. ehingga alternatif pilihan calon pegawai lebih banyak yang akan memberikan kesempatan dan peluang mendapatkan sesuai dengan standar dan kualifikasi yang paling baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Bellionardi, Alpius Rama Kusuma., Pujiarti, Emiliana Sri. (2013). Model Analisis Perekrutan dan Seleksi Karyawan di PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia (SAMI). *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis*, 1 (1), 42-55.
- Cahayani, Ati. (2009). *Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. INDEKS.
- Dessler, Gary. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid 1*. Jakarta : PT. INDEKS.
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 14*. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Diana, Ilfi Nur. (2012). *Hadis-Hadis Ekonomi*. Malang : UIN MALIKI PRESS.
- Djalaluddin, Ahmad. (2014). *Manajemen Qur'ani (Menerjemahkan Idarah Ilahiyah dalam Kehidupan Insaniyah)*. Malang : UIN Maliki Press.
- Fahmi, Abu, dkk. (2014). *HRD Syariah Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Fitriani L. H. (2010). *Membangun Desa Idaman*. Klaten : Saka Mitra Kompetensi
- Handoko, T.Hani. (2012). *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE-YOGYAKARTA
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Herdiansyah, Haris. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta : Salemba Humanika.
- Meldona. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integatif*. Malang : UIN-Malang Press.
- Meldona dan Siswanto. (2012). *Perencanaan Tenaga Kerja Tinjauan Integatif*. Malang : UIN-Maliki Press.
- Miles, M.B dan Huberman A.M. (1992). *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta : UI
- Moleong, Lexy J. (2014). *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. Bandung : Remaja Roesdakarya.

- Mondy, R. Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Jilid 1 Edisi 10*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Nawawi, Haidari. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta : GADJAH UNIVERSITY PRESS.
- Nuryanta, Nanang. (2008). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia (Tinjauan Aspek Rekrutmen dan Seleksi)*. El-Tarbawi, 1(1),1.
- Oei, Istijanto. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia Cara Praktis Mengukur Stres, Kepuasan Kerja, Komitmen, Loyalitas, Motivasi Kerja, dan Aspek-Aspek Kerja Karyawan Lainnya*. Cetakan Keempat. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Phatak, Arvind V. (2005). *International Management*. New York : McGraw-Hill/Irwin.
- Peraturan Bupati Pasuruan No. 27 Tahun 2017
- Profil Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan
- Rachmawati, Ike Kusdyah. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Andi Offset.
- Rivai, Veithzal & Ella Jauvani Sagala. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi Kedua*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Rivai, Verthazal dan Sagala, Ella. J. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Ketiga. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Rohmatin, Nur., Brawijaya, Andri. (2016). Analisis Pola Rekrutmen dan Seleksi Karyawan di BRI Syariah (Studi di BRI Syariah Kantor Pusat Jakarta). *Jurnal Nisbah*, 2 (1), 145-159.
- Sari. Delip Anita. (2012). *Analisis Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Tenaga Kerja Pada BMT UGT Sidogiri Pasuruan*. Fakultas Ekonomi dan Manajemen. UIN Maulana Malik Ibrahim.
- Sastrohadiworo, Siswanto. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia : Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Siagian, Sondang P. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 3*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sofyandi, Herman. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Graha Ilmu.
- Soekanto, Soerjono. (1986). *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta : UI Press.
- Soesanto, Heru. (2015). Proses Rekrutmen dan Seleksi pada PT. Berkat Sehati Jaya. *Jurnal Agora*, 3 (2), 479-482.
- Sudaryono. (2015). *Pengantar Bisnis : Teori dan Contoh Kasus*. Yogyakarta : CV. ANDI OFFSET
- Sugiono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : ALFABETA
- Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : CAPS.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta : CV. ANDI OFFSET.
- Supriyanto, Achmad Sani & Masyhuri Machfudz. (2010). *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang : UIN MALIKI PRESS.
- Tika, Moh. Pabundu. (2008). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Cetakan Kedua. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Thamrin, M. (2019). *Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sleman : DEEPUBLISH.
- Wijaya, Hendy Surya., Kempa, Sesilya. (2017). Proses Rekrutmen dan Seleksi pada PT. Pacific Jaya Persada. *Jurnal Agora*, 5 (1). 1- 8.
- Zainal, Veithzal Rivai, dkk. (2014). *Manajemen Sumber Daya Insani (Cara Tepat dan Mudah dalam Menerapkan Manajemen Sumber Daya Insani dalam Perusahaan Secara Islami)*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

LAMPIRAN

Lampiran 1

PEDOMAN WAWANCARA TENTANG IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI PEGAWAI PADA DESA SIDOGIRI KECAMATAN KRATON KABUPATEN PASURUAN

Nama Narasumber : Kodrat Abadikun

Jabatan : Kepala Desa

Pembuatan pedoman wawancara memiliki maksud dan tujuan sebagai panduan dalam wawancara dengan subjek penelitian dengan mempertimbangkan unsur-unsur yang memiliki keterkaitan sesuai tema. Berikut daftar pertanyaan yang meliputi :

A. Profil Instansi

- 1) Bagaimana latar belakang berdirinya Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan?
- 2) Bagaimana struktur organisasi di Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan?
- 3) Apakah memiliki standar operasional prosedur (SOP) perencanaan sumber daya manusia di Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan? Jika ada, seperti apa bentuknya?

Bapak Kodrat Abadikun : Terkait informasi profil, sejarah, susunan struktur organisasi itu ada semua berkasnya di pendopo desa. Sedangkan untuk SOP itu dasarnya Perbup tahun 2017 untuk lebih jelasnya ke wak carik.

B. Rekrutmen

- 1) Apa tujuan melakukan rekrutmen di Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan?

Bapak Kodrad Abadikun : Memang selama ini ada kekosongan jabatan dalam rangka melengkapi struktur organisasi perangkat desa Sidogiri mulai dari kasun, kasi kesejahteraan, kaur perencanaan, kaur pemerintahan dan kaur keuangan.

- 2) Kapan rekrutmen dilakukan Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan?

Bapak Kodrad Abadikun : Di akhir tahun 2017 kami sudah berkoordinasi dengan pihak kecamatan untuk melakukan rekrutmen akan tetapi waktunya tidak mencukupi untuk melakukan hal tersebut sehingga di tunda sampai awal tahun 2018.

- 3) Bagaimana proses dilakukan rekrutmen Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan?

Bapak Kodrad Abadikun : Jadi pertama itu kepala desa membentuk panitia pemilihan perangkat desa Sidogiri dengan melakukan rapat di balai desa untuk memilih panitia yang disepakati oleh masyarakat dimana mengundang beberapa unsur masyarakat terdiri dari BPD dan tokoh masyarakat yang akan menentukan para panitia.

- 4) Siapakah yang menganalisis kebutuhan pegawai sehingga dilakukan proses rekrutmen Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan?

Bapak Kodrad Abadikun : Terkait analisis kebutuhan itu bukan di analisa akan tetapi memang sesuai dengan kebutuhan berdasarkan SOTK dan kebetulan waktu itu memang terjadi kekosongan di 5 posisi jabatan tersebut.

- 5) Bagaimana kualifikasi dan kriteria pegawai yang di butuhkan oleh Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan? Apakah tergantung kebutuhan setiap posisi jabatan?

Bapak Kodrad Abadikun : Jadi memang ada aturan bahwa setelah terbentuknya panitia kemudian di umumkan kepada masyarakat bahwa ada kekosongan jabatan di desa Sidogiri dengan beberapa persyaratan yang harus dipenuhi dan syaratnya banyak itu.

- 6) Siapa yang berwenang melakukan dan menentukan proses rekrutmen Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan?

Bapak Kodrad Abadikun : Ya itu tadi kita dalam melakukan rekrutmen perangkat desa kita berpedoman pada SOTK kemudian akan dikoordinasikan ke pihak kecamatan untuk melakukan rekrutmen.

- 7) Apakah dalam proses rekrutmen menggunakan sumber internal dan eksternal seperti promosi, rotasi, lembaga pendidikan, dan referensi pegawai di Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan?

Bapak Kodrad Abadikun : Ada beberapa aturan baru kepala desa bisa melakukan mutasi melalui aturan SOTK tadi misalnya dari jabatan kaur keuangan dimana kepala desa memiliki kewenangan untuk langsung mengangkat menjadi sekretaris desa salah satu contohnya Sabiq itu dari umum saya mutasi menjadi sekretaris desa itupun juga menunggu aturan.

- 8) Bagaimana alur proses calon pelamar mendaftarkan diri dalam proses rekrutmen Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan?

Bapak Kodrad Abadikun : Jadi pelamar untuk alur prosedur dan tahapan-tahapannya datang ke panitia di pendopo sekretariat membawa persyaratan-persyaratan yang sudah ditetapkan sesuai dengan aturan-aturan seperti ktp, Ko, ijazah kemudian macam-macam persyaratan lainnya kemudian pelamar itu tidak haus masyarakat Sidogiri. Sekarang ini aturan yang baru warga negara Indonesia bisa melamar menjadi calon perangkat desa

- 9) Mulai sejak kapan di terapkan standar prosedur operasional (SOP) rekrutmen oleh Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan?

Bapak Kodrad Abadikun : Ya sejak kemarin itu untuk SOP nya

- 10) Apa kendala dan kelebihan dalam melakukan rekrutmen di Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan sesuai standar prosedur operasional saat ini?

Bapak Kodrad Abadikun : Ya kendalanya waktu itu memang peminat kurang begitu antusias sehingga sampai ada perpanjangan

kalau tidak salah. Kemudian adanya lamaran yang mau *double* jadi lebih dari satu dan ada posisi jabatan tidak ada yang melamar akhirnya panitia mengarahkan ke salah satu jabatan yang lain kepada calon pelamar tadi.

C. Seleksi

- 1) Bagaimana tahapan melakukan proses seleksi Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan ?

Bapak Kodrad Abadikun : nah itu ada beberapa tahapan termasuk tes tulis tadi tes wawancara tes komputer.

- 2) Bagaimana proses dalam melakukan seleksi di Pemerintah Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan?

Bapak Kodrad Abadikun : Dari semua itu dinilai kemudian di akumulasi baik nilai tes akademis, wawancara dan komputer di akumulasi kemudian di ambil nilai tertinggi.

- 3) Bagaimana cara pengambilan keputusan dalam seleksi calon pegawai di Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan?

Bapak Kodrad Abadikun : Oh iya mereka (pihak kecamatan, koramil, kepolisian) di beri kewenangan dan hak untuk menilai sehingga sangat objektif sekali. Jadi setelah semua dikasih panitia melaporkan hasilnya kepada desa sehingga keputusan memang yang menentukan ya nilai itu. Kemudian kepala desa menerbitkan sk yang berkak untuk di angkat menjadi perangkat desa kemudian di lantik.

- 4) Bagaimana jika terdapat salah satu persyaratan calon pegawai yang tidak memenuhi kualifikasi sesuai dengan standar operasional prosedur Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan?

Bapak Kodrad Abadikun : Apabila tidak ya panitia bisa memutuskan kalau calon pelamar tersebut tidak memenuhi syarat administrasi seperti ijazah tidak konek berdasarkan aturan bisa menolak di kembalikan berkas itu.



**PEDOMAN WAWANCARA TENTANG IMPLEMENTASI MANAJEMEN
SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PROSES REKRUTMEN DAN
SELEKSI PEGAWAI PADA DESA SIDOGIRI KECAMATAN KRATON
KABUPATEN PASURUAN**

Nama Narasumber : Qod Sabiq
Jabatan : Sekretaris Desa

Pembuatan pedoman wawancara memiliki maksud dan tujuan sebagai panduan dalam wawancara dengan subjek penelitian dengan mempertimbangkan unsur-unsur yang memiliki keterkaitan sesuai tema. Berikut daftar pertanyaan yang meliputi :

A. Profil Instansi

- 1) Bagaimana latar belakang berdirinya Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan?
- 2) Bagaimana struktur organisasi di Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan?
- 3) Apakah memiliki standar operasional prosedur (SOP) perencanaan sumber daya manusia di Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan? Jika ada, seperti apa bentuknya? Itu dasarnya dari Perbup No. 27 tahun 2017

B. Rekrutmen

- 1) Apa tujuan melakukan rekrutmen di Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan?

Bapak Qod Sabiq : untuk mengisi jabatan yang tersedia maksimal 6 bulan tadi.

- 2) Kapan rekrutmen dilakukan Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan?

Bapak Qod Sabiq : Untuk rekrutmen sendiri itu dilaksanakan bulan Juli tahun 2018.

- 3) Bagaimana proses dilakukan rekrutmen Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan?

Bapak Qod Sabiq : Untuk proses rekrutmennya kita publikasi dulu bahwasannya di desa melakukan penjarangan dan penyaringan perangkat desa.

- 4) Siapakah yang menganalisis kebutuhan pegawai sehingga dilakukan proses rekrutmen Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan?

Bapak Qod Sabiq : Terkait kebutuhan itu bukan di analisis ya jadi memang plotnya dari pusat itu sudah ada. Jika ada kekosongan maksimal 6 bulan dari kekosongan itu sudah harus melaksanakan kekosongan yang ada.

- 5) Bagaimana kualifikasi dan kriteria pegawai yang di butuhkan oleh Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan? Apakah tergantung kebutuhan setiap posisi jabatan?

Bapak Qod Sabiq : Kalau untuk kasie pelayanan itu harus mengerti keagamaan, untuk keuangan ya *accounting* atau perpajakan macem-macam, kalo perencanaan kalo bisa speknya kemampuan dari si calon perangkat desa mengerti teknik dasar baik itu bangunan atau yang lain.

- 6) Siapa yang berwenang melakukan dan menentukan proses rekrutmen Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan?

Bapak Qod Sabiq : yang mengadakan itu wewenang dari kepala desa.

- 7) Apakah dalam proses rekrutmen menggunakan sumber internal dan eksternal seperti promosi, rotasi, lembaga pendidikan, dan referensi pegawai di Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan?

Bapak Qod Sabiq : Kalau kemarin itu kita rekrut dari masyarakat Sidogiri sendiri tidak ada dari luar.

- 8) Bagaimana alur proses calon pelamar mendaftarkan diri dalam proses rekrutmen Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan?

Bapak Qod Sabiq : Setelah ada kekosongan pihak desa mengumumkan kekosongan itu dengan membuka pendaftaran, kita

menerima pendaftaran sesuai apa yang mereka lamar dan kekosongan jadi semua masyarakat bisa melamar sesuai persyaratan dan ketentuan yang berlaku.

- 9) Mulai sejak kapan di terapkan standar prosedur operasional (SOP) rekrutmen oleh Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan?

Bapak Qod Sabiq : Ya sejak kemarin pendaftaran kemarin.

- 10) Apa kendala dan kelebihan dalam melakukan rekrutmen di Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan sesuai standar prosedur operasional saat ini?

Bapak Qod Sabiq : Untuk kelebihannya kita bisa menjaring secara langsung potensi yang ada didesa kalau untuk kendala kita ada divaliditas ijazah harus menghubungi lembaga yang mengeluarkan.

C. Seleksi

- 1) Bagaimana tahapan melakukan proses seleksi Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan ?

Bapak Qod Sabiq : Kita seleksi secara administratif kemudian tes tulis ada praktiknya juga wawancara bisa kepala desa terus muspika (musyawarah pimpinan tingkat kecamatan) ada camat, kapolsek, danramil. Dari semua tahapan proses itu sesuai nilai minimal yang harus dicapai 56 karena ini seleksi maka nilai terbaik yang diambil dari hasil seleksi yang dilakukan.

- 2) Bagaimana proses dalam melakukan seleksi di Pemerintah Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan?

Bapak Qod Sabiq : Prosesnya seperti yang sudah saya sampaikan tadi sebelumnya.

- 3) Bagaimana cara pengambilan keputusan dalam seleksi calon pegawai di Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan?

Bapak Qod Sabiq : Kita tetap keputusannya kemarin sesuai dengan tata aturan yang ada nilai tertinggi yang diambil.

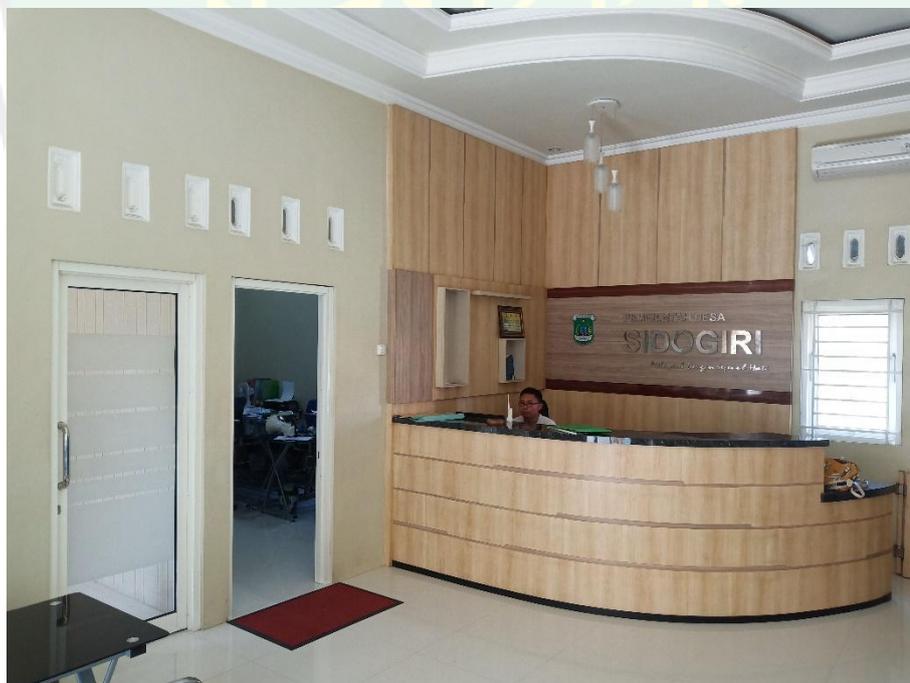
- 4) Bagaimana jika terdapat salah satu persyaratan calon pegawai yang tidak memenuhi kualifikasi sesuai dengan standar operasional prosedur Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan?

Bapak Qod Sabiq : Apabila ijazah salah satu pelamar itu dikeluarkan oleh lembaga yang mengarah ke abal abal bisa dipidanakan orangnya dan dinyatakan gugur.



Lampiran 2

Dokumentasi ruangan pelayanan Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan



Lampiran 3

Dokumentasi bersama Bapak Kodrad Abadikun selaku Kepala Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan



اولادنا
PUSAT PERPUSTAKAAN

Lampiran 4

Pengumuman informasi lowongan jabatan untuk masyarakat

**PANITIA PENJARINGAN DAN PENYARINGAN PERANGKAT DESA
DESA SIDOGIRI KECAMATAN KRATON**

KABUPATEN PASURUAN

Sekretariat Jalan *Raya Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Pasuruan Kode Pos 67151*

PENGUMUMAN

GRATIS

LOWONGAN JABATAN

1. KASI PEMERINTAHAN (KPT)
2. KASI KESEJAHTERAAN (KKS)
3. KAUR PERENCANAAN (KPN)
4. KAUR KEUANGAN (KK)
5. KASUN SIDOGIRI (KS)

PENDAFTARAN GRATIS

Nomor : 01/Pan/VII/2018

Berdasarkan Keputusan Kepala Desa SIDOGIRI Kecamatan Kraton Nomor : 141/13/424.307.13/2018 tentang Pembentukan Panitia Penjaringan dan Penyaringan Perangkat Desa SIDOGIRI, bahwa di Desa SIDOGIRI Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan akan dilaksanakan Penjaringan dan Penyaringan Perangkat Desa, maka dengan ini diumumkan kepada seluruh Warga Negara Indonesia, bahwa telah dibuka pendaftaran untuk menjadi Bakal Calon Perangkat Desa. Adapun persyaratan umum untuk menjadi Bakal Calon Perangkat Desa SIDOGIRI adalah sebagai berikut :

- a. Warga Negara Republik Indonesia;
- b. Bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa; (**Blangko Dari Panitia**)

- c. Memegang teguh dan mengamalkan Pancasila, melaksanakan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, serta mempertahankan dan memelihara keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia dan Bhinneka Tunggal Ika; (**Blangko Dari Panitia**)
- d. Berkelakuan baik;
- e. Berpendidikan paling rendah tamat sekolah menengah umum (SMA/SMK/MA) atau sederajat;
- f. Berusia paling rendah 20 (dua puluh) tahun sampai dengan 42 (empat puluh dua) tahun pada saat mendaftar;
- g. Tidak sedang menjalani hukuman pidana penjara;
- h. Tidak pernah dijatuhi pidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana yang diancam dengan pidana penjara paling singkat 5 (lima) tahun atau lebih (Pengadilan);
- i. Tidak sedang dicabut hak pilihnya sesuai dengan putusan Pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap (Pengadilan);
- j. Berbadan sehat, bebas HIV/AIDS;
- k. Bebas dari penyalahgunaan narkoba, obat-obatan terlarang lainnya yang dibuktikan dengan surat keterangan bebas narkoba dari BNN Kab.Pasuruan;
- l. Tidak sedang merangkap jabatan sebagai pengurus atau anggota LSM, Partai Politik, dan profesi lain; (**Blangko Dari Panitia**)
- m. Sanggup bertempat tinggal di Desa wilayah kerjanya selama menjabat sebagai Perangkat Desa; (**Blangko Dari Panitia**)
- n. Mempunyai kemampuan mengoperasikan komputer yang mendukung pelaksanaan tugas;
- o. PNS, TNI/Polri mendapatkan ijin tertulis dari pejabat pembina kepegawaian;
- p. Anggota BPD yang mencalonkan harus mengundurkan diri sebagai anggota BPD
- q. Perangkat Desa yang mencalonkan diri untuk mengisi lowongan jabatan Perangkat Desa, mendapatkan ijin tertulis dari Kepala Desa dan
- r. Memenuhi kelengkapan persyaratan administrasi.

Kelengkapan persyaratan administrasi sebagaimana dimaksud, antara lain terdiri atas:

- a. Surat Permohonan menjadi Perangkat Desa yang dibuat oleh yang bersangkutan di atas kertas segel atau bermaterai cukup, serta mencantumkan posisi yang diinginkan;
- b. Surat Pernyataan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa yang dibuat oleh yang bersangkutan di atas kertas bermaterai; (**Blangko Dari Panitia**)
- c. Surat Pernyataan memegang teguh dan mengamalkan Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, mempertahankan dan memelihara keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia dan

- Bhinneka Tunggal Ika, yang dibuat oleh yang bersangkutan diatas kertas segel atau bermaterai cukup; (**Blangko Dari Panitia**)
- d. Kartu Tanda Penduduk dan foto copynya yang dilegalisir oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil;
 - e. Kartu Keluarga dan foto copynya yang dilegalisir oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil;
 - f. Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK) asli dari Kepolisian /Polres;
 - g. Menunjukkan ijazah asli dan menyertakan foto copynya dari tingkat dasar sampai dengan ijazah terakhir yang dilegalisir dari instansi/lembaga yang berwenang dan/atau instansi/lembaga yang menerbitkan ijazah ditandatangani oleh Pimpinan Lembaga yang menerbitkan ijazah/Surat Tanda Tamat Belajar (STTB) dan dibubuhi stempel instansi/lembaga sebagai bukti pengesahan ijazah/Surat Tanda Tamat Belajar (STTB);
 - h. Akte Kelahiran atau Surat Keterangan Kenal Lahir dan foto copynya dilegalisir oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil;
 - i. Surat Keterangan berbadan sehat dari Puskesmas atau Rumah Sakit Pemerintah;
 - j. Surat keterangan dari Pengadilan Negeri yang menyatakan tidak pernah dijatuhi pidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana yang diancam dengan pidana penjara paling singkat 5 (lima) tahun atau lebih, kecuali yang bersangkutan mengumumkan secara jujur dan terbuka kepada publik bahwa yang bersangkutan pernah dipidana serta bukan sebagai pelaku kejahatan berulang-ulang dari calon perangkat Desa di atas kertas bermaterai cukup;
 - k. Surat keterangan tidak sedang menjalani hukuman pidana penjara dari Pengadilan Negeri; dan
 - l. Surat keterangan tidak sedang dicabut hak pilihnya sesuai putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap dari Pengadilan Negeri;
 - m. Surat Pernyataan sanggup bertempat tinggal di Desa wilayah kerjanya selama menjadi Perangkat Desa; (**Blangko Dari Panitia**)
 - n. PNS, TNI/Polri mendapatkan ijin tertulis dari pejabat pembina kepegawaian (pimpinannya);
 - o. Anggota BPD yang mencalonkan harus mengundurkan diri sebagai anggota BPD;
 - p. Perangkat Desa yang mencalonkan diri untuk mengisi lowongan jabatan Perangkat Desa, mendapatkan ijin tertulis dari Kepala Desa; dan
 - q. Pas Foto Terbaru berwarna 4x6 sebanyak 6 lembar;

Bagi Warga Negara Indonesia yang berminat untuk menjadi Bakal Calon Perangkat Desa SIDOGIRI dengan mengajukan permohonan/lamaran secara tertulis di atas materai Rp.6000,- (enam ribu rupiah) kepada Panitia Penjaringan dan Penyaringan Perangkat Desa .

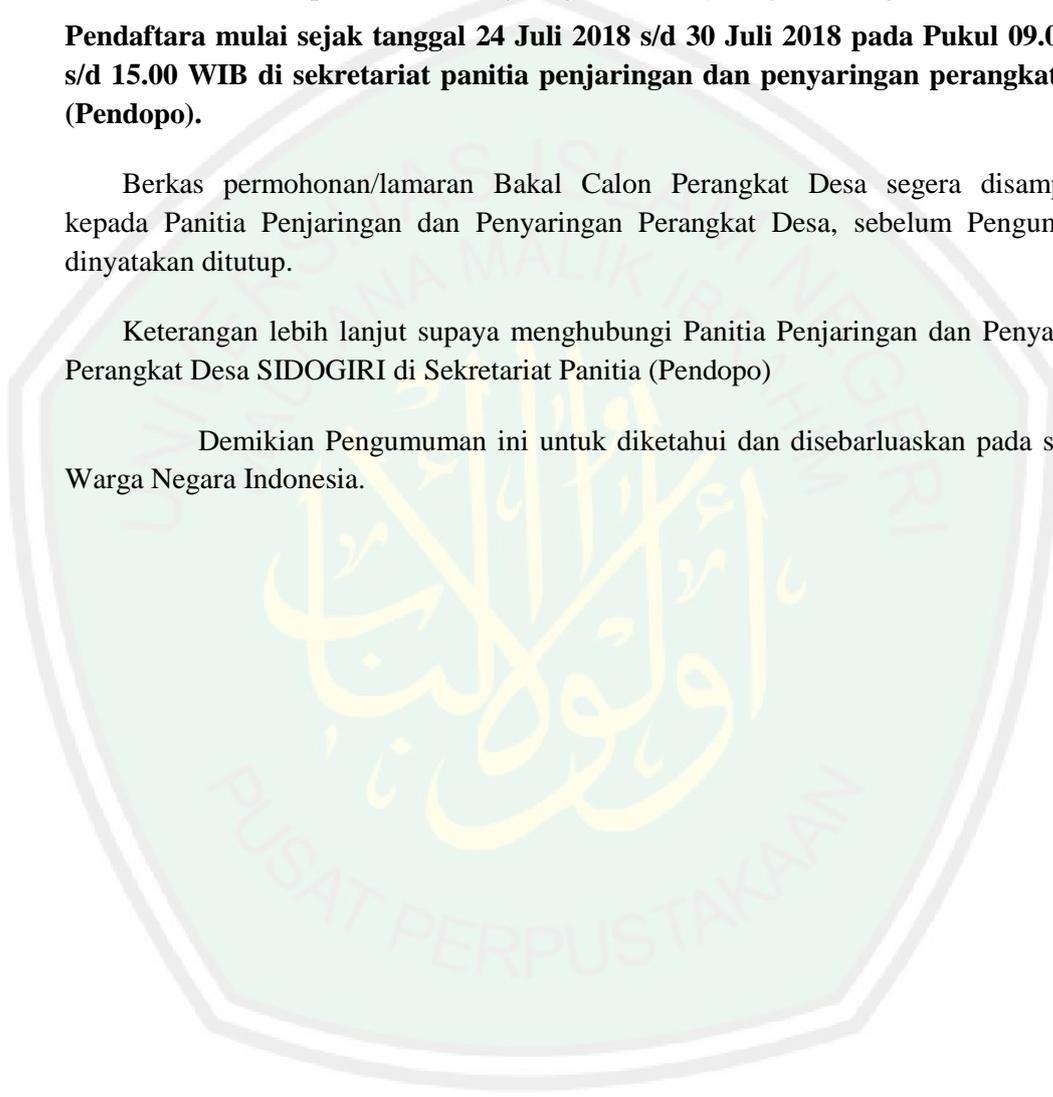
Berkas persyaratan dibuat rangkap 4 (empat) dan harus sudah dilampirkan pada saat mendaftarkan diri kepada Panitia Penjaringan dan Penyaringan Perangkat Desa.

Pendaftara mulai sejak tanggal 24 Juli 2018 s/d 30 Juli 2018 pada Pukul 09.00 wib s/d 15.00 WIB di sekretariat panitia penjaringan dan penyaringan perangkat Desa (Pendopo).

Berkas permohonan/lamaran Bakal Calon Perangkat Desa segera disampaikan kepada Panitia Penjaringan dan Penyaringan Perangkat Desa, sebelum Pengumuman dinyatakan ditutup.

Keterangan lebih lanjut supaya menghubungi Panitia Penjaringan dan Penyaringan Perangkat Desa SIDOGIRI di Sekretariat Panitia (Pendopo)

Demikian Pengumuman ini untuk diketahui dan disebarluaskan pada seluruh Warga Negara Indonesia.



Lampiran 5

Formulir Persetujuan Kesiediaan Informan

LEMBAR PERSETUJUAN MENJADI INFORMAN

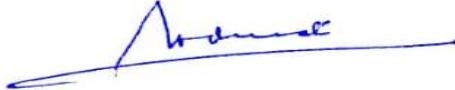
Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bersedia menjadi informan dalam penelitian skripsi sebagai tugas akhir yang dilakukan oleh saudara **Akhmad Nur Khasan** yang berjudul **Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Proses Rekrutmen dan Seleksi Pegawai pada Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan.**

Saya memahami bahwa penelitian ini tidak akan berakibat negatif terhadap diri saya dan akan dijaga kerahasiannya oleh peneliti dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Oleh sebab itu, saya bersedia menjadi informan dalam penelitian ini.

Demikian surat pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pasuruan, 22 Juni 2020

Tertanda


(KODRA ABADIKUNI).

LEMBAR PERSETUJUAN MENJADI INFORMAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bersedia menjadi informan dalam penelitian skripsi sebagai tugas akhir yang dilakukan oleh saudara **Akhmad Nur Khasan** yang berjudul **Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Proses Rekrutmen dan Seleksi Pegawai pada Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan**.

Saya memahami bahwa penelitian ini tidak akan berakibat negatif terhadap diri saya dan akan dijaga kerahasiannya oleh peneliti dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Oleh sebab itu, saya bersedia menjadi informan dalam penelitian ini.

Demikian surat pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pasuruan, 22 Juni 2020

Tertanda


(DOD SABIQ)



Lampiran 6

Open Coding

Informan 1

Peneliti : Akhmad Nur Khasan (P)

Subjek : Kodrad Abadikun, Kepala desa (S1)

KODE	TRANSKIP WAWANCARA
Rekrutmen	<p>P: Apa tujuan melakukan rekrutmen di Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan?</p> <p>S1:Memang selama ini ada kekosongan jabatan dalam rangka melengkapi struktur organisasi perangkat desa Sidogiri mulai dari kasun, kasi kesejahteraan, kaur perencanaan, kaur pemerintahan dan kaur keuangan.</p> <p>P: Kapan rekrutmen dilakukan Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan?</p> <p>S1:Di akhir tahun 2017 kami sudah berkoordinasi dengan pihak kecamatan untuk melakukan rekrutmen akan tetapi waktunya tidak mencukupi untuk melakukan hal tersebut sehingga di tunda sampai awal tahun 2018.</p> <p>P: Bagaimana proses dilakukan rekrutmen Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan?</p> <p>S1:Jadi pertama itu kepala desa membentuk panitia pemilihan perangkat desa Sidogiri dengan melakukan rapat di balai desa untuk memilih panitia yang disepakati oleh masyarakat dimana mengundang beberapa unsur masyarakat terdiri dari BPD dan toko masyarakat yang akan menentukan para panitia.</p> <p>P: Siapakah yang menganalisis kebutuhan pegawai sehingga dilakukan proses rekrutmen Desa Sidogiri Kecamatan Kraton</p>

	<p>Kabupaten Pasuruan?</p> <p>S1:Terkait analisis kebutuhan itu bukan di analisa akan tetapi memang sesuai dengan kebutuhan berdasarkan SOTK dan kebetulan waktu itu memang terjadi kekosongan di 5 posisi jabatan tersebut.</p> <p>P: Bagaimana kualifikasi dan kriteria pegawai yang di butuhkan oleh Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan? Apakah tergantung kebutuhan setiap posisi jabatan?</p> <p>S1:Jadi memang ada aturan bahwa setelah terbentuknya panitia kemudian di umumkan kepada masyarakat bahwa ada kekosongan jabatan di desa Sidogiri dengan beberapa persyaratan yang harus dipenuhi dan syaratnya banyak itu.</p> <p>P:Siapa yang berwenang melakukan dan menentukan proses rekrutmen Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan?</p> <p>S1:Ya itu tadi kita dalam melakukan rekrutmen perangkat desa kita berpedoman pada SOTK kemudian akan dikoordinasikan ke pihak kecamatan untuk melakukan rekrutmen.</p> <p>P: Apakah dalam proses rekrutmen menggunakan sumber internal dan eksternal seperti promosi, rotasi, lembaga pendidikan, dan referensi pegawai di Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan?</p> <p>S1:Ada beberapa aturan baru kepala desa bisa melakukan mutasi melalui aturan SOTK tadi misalnya dari jabatan kaur keuangan dimana kepala desa memiliki kewenangan untuk langsung mengangkat menjadi sekretaris desa salah satu contohnya Sabiq itu dari umum saya mutasi menjadi sekretaris desa itupun juga menunggu aturan.</p>
--	--

	<p>P: Bagaimana alur proses calon pelamar mendaftarkan diri dalam proses rekrutmen Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan?</p> <p>S1: Jadi pelamar untuk alur prosedur dan tahapan-tahapannya datang ke panitia di pendopo sekretariat membawa persyaratan-persyaratan yang sudah ditetapkan sesuai dengan aturan-aturan seperti ktp, Kk, ijazah kemudian macam-macam persyaratan lainnya kemudian pelamar itu tidak haus masyarakat Sidogiri. Sekarang ini aturan yang baru warga negara Indonesia bisa melamar menjadi calon perangkat desa.</p> <p>P: Mulai sejak kapan di terapkan standar prosedur operasional (SOP) rekrutmen oleh Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan?</p> <p>S1: Ya sejak kemarin itu untuk SOP nya.</p> <p>P: Apa kendala dan kelebihan dalam melakukan rekrutmen di Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan sesuai standar prosedur operasional saat ini?</p> <p>S1: Ya kendalanya waktu itu memang peminat kurang begitu antusias sehingga sampai ada perpanjangan kalau tidak salah. Kemudian adanya lamaran yang mau <i>double</i> jadi lebih dari satu dan ada posisi jabatan tidak ada yang melamar akhirnya panitia mengarahkan ke salah satu jabatan yang lain kepada calon pelamar tadi.</p>
Seleksi	<p>P: Bagaimana tahapan melakukan proses seleksi Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan ?</p> <p>S1: Nah itu ada beberapa tahapan termasuk tes tulis tadi tes wawancara tes komputer.</p>

	<p>P: Bagaimana proses dalam melakukan seleksi di Pemerintah Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan?</p> <p>S1: Dari semua itu dinilai kemudian di akumulasi baik nilai tes akademis, wawancara dan komputer di akumulasi kemudian di ambil nilai tertinggi.</p> <p>P: Bagaimana cara pengambilan keputusan dalam seleksi calon pegawai di Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan?</p> <p>S1: Oh iya mereka (pihak kecamatan, koramil, kepolisian) di beri kewenangan dan hak untuk menilai sehingga sangat objektif sekali. Jadi setelah semua dikasih panitia melaporkan hasilnya kepada kepala desa sehingga keputusan memang yang menentukan ya nilai itu. Kemudian kepala desa menerbitkan sk yang berkak untuk di angkat menjadi perangkat desa kemudian di lantik.</p> <p>P: Bagaimana jika terdapat salah satu persyaratan calon pegawai yang tidak memenuhi kualifikasi sesuai dengan standar operasional prosedur Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan?</p> <p>S1: Apabila tidak ya panitia bisa memutuskan kalau calon pelamar tersebut tidak memenuhi syarat administrasi seperti ijazah tidak konek berdasarkan aturan bisa menolak di kembalikan berkas itu.</p>
--	---

Informan 2

Peneliti : Akhmad Nur Khasan (P)

Subjek : Qod Sabiq, Sekretaris desa (S2)

KODE	TRANSKIP WAWANCARA
Rekrutmen	<p>P: Apa tujuan melakukan rekrutmen di Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan?</p> <p>S2: Untuk mengisi jabatan yang tersedia maksimal 6 bulan tadi.</p> <p>P: Kapan rekrutmen dilakukan Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan?</p> <p>S2: Untuk rekrutmen sendiri itu dilaksanakan bulan Juli tahun 2018.</p> <p>P: Bagaimana proses dilakukan rekrutmen Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan?</p> <p>S2: Untuk proses rekrutmennya kita publikasi dulu bahwasannya di desa melakukan penjaringan dan penyaringan perangkat desa.</p> <p>P: Siapakah yang menganalisis kebutuhan pegawai sehingga dilakukan proses rekrutmen Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan?</p> <p>S2: Terkait kebutuhan itu bukan di analisis ya jadi memang plotnya dari pusat itu sudah ada. Jika ada kekosongan maksimal 6 bulan dari kekosongan itu sudah harus melaksanakan kekosongan yang ada.</p> <p>P: Bagaimana kualifikasi dan kriteria pegawai yang di butuhkan oleh Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan? Apakah tergantung kebutuhan setiap posisi jabatan?</p>

<p>S2: Kalau untuk kasie pelayanan itu harus mengerti keagamaan, untuk keuangan ya accounting atau perpajakan macem-macam, kalo perencanaan kalo bisa speksnya kemampuan dari si calon perangkat desa mengerti teknik dasar baik itu bangunan atau yang lain.</p> <p>P: Siapa yang berwenang melakukan dan menentukan proses rekrutmen Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan?</p> <p>S2: Yang mengadakan itu wewenang dari kepala desa.</p> <p>P: Apakah dalam proses rekrutmen menggunakan sumber internal dan eksternal seperti promosi, rotasi, lembaga pendidikan, dan referensi pegawai di Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan?</p> <p>S2: Kalau kemarin itu kita rekrut dari masyarakat Sidogiri sendiri tidak ada dari luar.</p> <p>P: Bagaimana alur proses calon pelamar mendaftarkan diri dalam proses rekrutmen Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan?</p> <p>S2: Setelah kekosongan pihak desa mengumumkan kekosongan itu dengan membuka pendaftaran, kita menerima pendaftaran sesuai apa yang mereka lamar dan kekosongan jadi semua masyarakat bisa melamar sesuai persyaratan dan ketentuan yang berlaku.</p> <p>P: Mulai sejak kapan di terapkan standar prosedur operasional (SOP) rekrutmen oleh Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan?</p> <p>S2: Ya sejak kemarin pendaftaran kemarin.</p>

	<p>P: Apa kendala dan kelebihan dalam melakukan rekrutmen di Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan sesuai standar prosedur operasional saat ini?</p> <p>S2: Untuk kelebihannya kita bisa menjaring secara langsung potensi yang ada di desa kalau untuk kendala kita ada divaliditas ijazah harus menghubungi lembaga yang mengeluarkan.</p>
Seleksi	<p>P: Bagaimana tahapan melakukan proses seleksi Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan ?</p> <p>S2: Kita seleksi secara administratif kemudian tes tulis ada praktiknya juga wawancara bisa kepala desa terus muspika (musyawarah pimpinan tingkat kecamatan) ada camat, kapolsek, danramil. Dari semua tahapan proses itu sesuai nilai minimal yang harus dicapai 56 karena ini seleksi maka nilai terbaik yang diambil dari hasil seleksi yang dilakukan.</p> <p>P: Bagaimana proses dalam melakukan seleksi di Pemerintah Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan?</p> <p>S2: Prosesnya seperti yang sudah saya sampaikan tadi sebelumnya.</p> <p>P: Bagaimana cara pengambilan keputusan dalam seleksi calon pegawai di Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan?</p> <p>S2: Kita tetap keputusannya kemarin sesuai dengan tata aturan yang ada nilai tertinggi yang diambil.</p> <p>P: Bagaimana jika terdapat salah satu persyaratan calon pegawai yang tidak memenuhi kualifikasi sesuai dengan standar operasional prosedur Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan?</p>

	<p>S2:Apabila ijazah salah satu pelamar itu dikeluarkan oleh lembaga yang mengarah ke abal abal bisa dipidanakan orangnya dan dinyatakan gugur.</p>
--	---



Lampiran 7

Axial Coding

<p>Gambaran Umum Rekrutmen dan Seleksi Pegawai Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan</p>	<p>S1</p>	<p>S2</p>
<p>Tujuan rekrutmen</p>	<p>Selama ini ada kekosongan jabatan dalam rangka melengkapi struktur organisasi perangkat desa Sidogiri mulai dari kasun, kasi kesejahteraan, kaur perencanaan, kaur pemerintahan dan kaur keuangan.</p>	<p>Untuk mengisi jabatan yang tersedia maksimal 6 bulan tadi.</p>
<p>Waktu rekrutmen</p>	<p>Di akhir tahun 2017 kami sudah berkoordinasi dengan pihak kecamatan untuk melakukan rekrutmen akan tetapi waktunya tidak mencukupi untuk melakukan hal tersebut sehingga di tunda sampai awal tahun 2018.</p>	<p>Untuk rekrutmen sendiri itu dilaksanakan bulan Juli tahun 2018.</p>
<p>Proses rekrutmen</p>	<p>Jadi pertama itu kepala desa membentuk panitia</p>	<p>Untuk proses rekrutmennya kita</p>

	<p>pemilihan perangkat desa Sidogiri dengan melakukan rapat di balai desa untuk memilih panitia yang disepakati oleh masyarakat dimana mengundang beberapa unsur masyarakat terdiri dari BPD dan toko masyarakat yang akan menentukan para panitia.</p>	<p>publikasi dulu bahwasannya di desa melakukan penjarangan dan penyaringan perangkat desa.</p>
<p>Kebutuhan rekrutmen</p>	<p>Terkait analisis kebutuhan itu bukan di analisa akan tetapi memang sesuai dengan kebutuhan berdasarkan SOTK dan kebetulan waktu itu memang terjadi kekosongan di 5 posisi jabatan tersebut.</p>	<p>Terkait kebutuhan itu bukan di analisis ya jadi memang plotnya dari pusat itu sudah ada. Jika ada kekosongan maksimal 6 bulan dari kekosongan itu sudah harus melaksanakan kekosongan yang ada.</p>
<p>Kualifikasi rekrutmen</p>	<p>Jadi memang ada aturan bahwa setelah terbentuknya panitia kemudian di umumkan kepada masyarakat bahwa ada kekosongan jabatan di desa Sidogiri dengan beberapa persyaratan yang harus dipenuhi dan syaratnya</p>	<p>Kalau untuk kase pelayanan itu harus mengerti keagamaan, untuk keuangan ya accounting atau perpajakan macem-macemlah, kalo perencanaan kalo bisa speksnya kemampuan dari si calon perangkat</p>

	banyak itu.	desa mengerti teknik dasar baik itu bangunan atau yang lain.
Pihak berwenang melakukan rekrutmen	Ya itu tadi kita dalam melakukan rekrutmen perangkat desa kita berpedoman pada SOTK kemudian akan dikoordinasikan ke pihak kecamatan untuk melakukan rekrutmen.	Yang mengadakan itu wewenang dari kepala desa.
Sumber rekrutmen	Ada beberapa aturan baru kepala desa bisa melakukan mutasi melalui aturan SOTK tadi misalnya dari jabatan kaur keuangan dimana kepala desa memiliki kewenangan untuk langsung mengangkat menjadi sekretaris desa salah satu contohnya Sabiq itu dari umum saya mutasi menjadi sekretaris desa itupun juga menunggu aturan.	Kalau kemarin itu kita rekrut dari masyarakat Sidogiri sendiri tidak ada dari luar.
Cara pendaftaran rekrutmen	Jadi pelamar untuk alur prosedur dan tahapan-tahapannya datang ke	Setelah kekosongan pihak desa mengumumkan

	<p>panitia di pendopo sekretariat membawa persyaratan-persyaratan yang sudah ditetapkan sesuai dengan aturan-aturan seperti ktp, Kk, ijazah kemudian macam-macam persyaratan lainnya kemudian pelamar itu tidak haus masyarakat Sidogiri. Sekarang ini aturan yang baru warga negara Indonesia bisa melamar menjadi calon perangkat desa.</p>	<p>kekosongan itu dengan membuka pendaftaran, kita menerima pendaftaran sesuai apa yang mereka lamar dan kekosongan jadi semua masyarakat bisa melamar sesuai persyaratan dan ketentuan yang berlaku.</p>
Pedoman rekrutmen	Ya sejak kemarin itu untuk SOP nya.	Ya sejak kemarin pendaftaran kemarin.
Kelemahan dan kelebihan rekrutmen	<p>Ya kendalanya waktu itu memang peminat kurang begitu antusias sehingga sampai ada perpanjangan kalau tidak salah. Kemudian adanya lamaran yang mau double jadi lebih dari satu dan ada posisi jabatan tidak ada yang melamar akhirnya panitia mengarahkan ke</p>	<p>Untuk kelebihanannya kita bisa menjaring secara langsung potensi yang ada didesa kalau untuk kendala kita ada divaliditas ijazah harus menghubungi lembaga yang mengeluarkan.</p>

	salah satu jabatan yang lain kepada calon pelamar tadi	
Tahapan seleksi	Nah itu ada beberapa tahapan termasuk tes tulis tadi tes wawancara tes komputer.	Kita seleksi secara administratif kemudian tes tulis ada praktiknya juga wawancara bisa kepala desa terus muspika (musyawarah pimpinan tingkat kecamatan) ada camat, kapolsek, danramil. Dari semua tahapan proses itu sesuai nilai minimal yang harus dicapai 56 karena ini seleksi maka nilai terbaik yang diambil dari hasil seleksi yang dilakukan.
Keputusan hasil seleksi	Oh iya mereka (pihak kecamatan, koramil, kepolisian) di beri kewenangan dan hak untuk menilai sehingga sangat objektif sekali. Jadi setelah semua dikasih panitia melaporkan hasilnya kepada desa sehingga keputusan memang yang	Kita tetap keputusannya kemarin sesuai dengan tata aturan yang ada nilai tertinggi yang diambil.

	<p>menentukan ya nilai itu. Kemudian kepala desa menerbitkan sk yang berkak untuk di angkat menjadi perangkat desa kemudian di lantik.</p>	
--	--	--



Lampiran 8

Bukti Konsultasi

BUKTI KONSULTASI

Nama : Akhmad Nur Khasan
NIM/Jurusan : 16510162 / Manajemen
Pembimbing : Dra. Josina Judiari, M.Si
Judul Skripsi : Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Proses
Rekrutmen dan Seleksi Pada Desa Sidogiri Kecamatan Kraton
Kabupaten Pasuruan

No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1.	24 Oktober 2019	Pengajuan <i>outline</i>	1. 
2.	3 November 2019	Pengajuan bab I, II, III	2. 
3.	4 November 2019	Revisi bab I, II, III	3. 
4.	21 November 2019	Perbaikan skema	4. 
5.	21 November 2019	Acc proposal	5. 
6.	13 April 2020	Konsultasi bab IV, V	6. 
7.	15 April 2020	Revisi dan acc skripsi	7. 
8.	15 April 2020	Acc keseluruhan skripsi	8. 

Malang, 22 Mei 2020

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Drs. Agus Sucipto, M.M., CRA
NIP. 19670816 200312 1 001

Lampiran 9

Biodata Peneliti

BIODATA PENELITI

Nama : Akhmad Nur Khasan
Tempat, Tgl Lahir : Pasuruan, 19 Mei 1996
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Status : Mahasiswa
Alamat Sekarang : Sidogiri RT/RW 002/002 Kraton Kab. Pasuruan
Telephone : 087764142303
Email : nurkhasan83@gmail.com

RIWAYAT PENDIDIKAN

- 2003 – 2009 SD NEGERI SIDOGIRI
- 2009 – 2012 MTS SUNAN AMPEL KARANG ANYAR
- 2012 – 2015 SMA AL-MA'HADUL ISLAMI
- 2016 – SEKARANG UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

PENGALAMAN ORGANISASI

- 2014 – 2015 ANGGOTA OSPM (ORGANISASI SISWA PEDULI MASJID) SMA AL-MA'HADUL ISLAMI
- 2017 – 2018 PENGURUS HMJ MANAJEMEN SEBAGAI ANGGOTA DEPARTEMEN ENTEPRENEUR
- 2017 – 2018 PENGURUS IMAPAS (IKATAN MAHASISWA PASURUAN) UIN MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
- 2018 – 2019 SEBAGAI ANGGOTA DEPARTEMEN PENGKADERAN PENGURUS IMAPAS (IKATAN MAHASISWA PASURUAN) UIN MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG SEBAGAI SEKRETARIS UMUM
- 2018 – 2019 PENGURUS GALERI INVESTASI SYARIAH BURSA EFEK INDONESIA UIN MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG SEBAGAI ASISTEN LABORATORIUM

PENGALAMAN KERJA

- 2019 **DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN
TERPADU KOTA PASURUAN**
- 2020 **BURSA EFEK INDONESIA KANTOR PERWAKILAN
JAWA TENGAH II**





KEMENTRIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI

Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zuraidah, S.E., M.SA.
NIP : 19761210 200912 2 001
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Akhmad Nur Khasan
NIM : 16510162
Handphone : 087764142303
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Email : nurkhasan83@gmail.com
Judul Skripsi : Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen dan Seleksi Pegawai Pada Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut di nyatakan **BEBAS PLAGIARISME** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
23%	19%	5%	16%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 29 Juni 2020

UP2M

Zuraidah, S.E., M.SA

NIP. 161210 200912 2 001

Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Proses Rekrutmen dan Seleksi Pegawai pada Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan

ORIGINALITY REPORT

23% SIMILARITY INDEX	19% INTERNET SOURCES	5% PUBLICATIONS	16% STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	---------------------------	------------------------------

PRIMARY SOURCES

1	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	1%
2	repository.uinsu.ac.id Internet Source	1%
3	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	1%
4	eprints.umm.ac.id Internet Source	<1%
5	jurnalekonomi.unisla.ac.id Internet Source	<1%
6	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Student Paper	<1%
7	Submitted to Universitas Sebelas Maret Student Paper	<1%
8	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	<1%