

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan

Beberapa hasil pengujian dari para penelitian terdahulu dapat dilihat dari Tabel sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NO	Nama	Judul	Metode Penelitian	Kesimpulan
1.	H.M. Abdul Muhit, 2002	Analisis Perekrutan tenaga kerja pada perusahaan rokok Valas Malang	Deskriptif kualitatif.	Bahwa sistem rekrutmen yang dilaksanakan menggunakan sistem sederhana dan non ilmiah dalam arti tidak didasarkan pada kriteria, standar atau spesifikasi kebutuhan nyata pekerjaan atau jabatan. Sedangkan untuk jangka waktu yang akan datang sistem yang digunakan adalah sistem <i>patronage</i> dimana dari sistem tersebut <i>Spoil</i> dan <i>Nepotisme</i> sistem sama-sama digunakan karena penggunaan sistem tersebut banyak berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan.
2	Widya Tri Wahyuni, 2007	Rekrutmen Tenaga Kerja dalam perspektif manajemen syariah pada AJB BUMIPUTERA Syariah Malang	Deskriptif kualitatif	Bahwa pelaksanaan rekrutmen di AJB BUMIPUTERA menitik beratkan pada perekrutan agen (marketing). Sistem yang digunakan dalam merekrut adalah menggunakan sistem <i>meryt</i> dan <i>carier</i> . Sedangkan metode yang dipakai dalam perekrutan adalah menggunakan metode tertutup dan terbuka.

3	Dolip Anita Sari,2011	Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Tenaga kerja pada BMT UGT Sidogiri Pasuruan	Dekriptif kualitatif	Bahwa di koperasi BMT-UGT Sidogiri Pasuruan dalam proses rekrutmen lebih mengutamakan jujur dan amanah dari tenaga kerja. dan proses seleksi yangditerapkan yaitu seleksi administrasi, tes tulis (tes intelegensi, tes mengenai koperasi), psiko tes, wawancara pengumuman hasil seleksi. Selanjutnya penempatan tenaga kerja tergantung pada kemampuan tenaga kerja sesuai dengan standar yang diinginkan oleh BMT-UGT Sidogiri Pasuruan.
---	-----------------------	--	----------------------	---

Sumber : penelitian-penelitian terdahulu yang diolah oleh peneliti

Berikut merupakan beberapa penelitian yang telah dilakukan yang berhubungan dengan rekrutmen.

Muhit, (2002) dengan judul Analisis Perekrutan tenaga kerja pada perusahaan rokok Valas Malang. Yang memberikan hasil bahwa sistem rekrutmen yang dilaksanakan menggunakan sistem sederhana dan non ilmiah dalam arti tidak didasarkan pada kriteria, standar atau spesifikasi kebutuhan nyata pekerjaan atau jabatan. Sedangkan untuk jangka waktu yang akan datang sistem yang digunakan adalah sistem patronage dimana dari sistem tersebut Spoil dan Nepotisme sistem sama-sama digunakan karena penggunaan sistem tersebut banyak berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan.

Wahyuni,(2007) dengan judul Rekrutmen Tenaga Kerja dalam perspektif manajemen syariah pada AJB BUMIPUTERA Syariah Malang. Yang memberikan hasil bahwa pelaksanaan rekrutmen di AJB BUMIPUTERA menitik beratkan pada perekrutan agen (marketing). Sistem yang digunakan dalam merekrut adalah menggunakan sistem *meryt* dan carier. Sedangkan metode yang dipakai dalam perekrutan adalah menggunakan metode tertutup dan terbuka.

Apabila ditinjau dari hasil penelitian terdahulu dengan penelitian kali ini terdapat persamaan yaitu pokok pembahasan yang menjadi kajian sama yaitu sistem rekrutmen tenaga kerja. Sedangkan perbedaannya adalah:

1. Penelitian sekarang dilakukan di koperasi jasa keuangan syariah BMT UGT Sidogiri Pasuruan.
2. Penelitian sekarang bukan hanya dari pelaksanaan rekrutmen, akan tetapi penelitian ini juga pada proses seleksi dan penempatan tenaga kerja.

1.2 Kajian Toeritis

2.2.1 Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen merupakan komunikasi dua arah. Para pelamar menghendaki informasi yang akurat mengenai seperti apa rasanya bekerja di dalam sebuah organisasi. Sedangkan organisasi sangat menginginkan informasi yang akurat tentang pelamar tersebut jika kelak mereka menjadi karyawan.

Simamora (1997:212) dalam buku koleksi digital Universitas Kristen Petra menyatakan bahwa “Rekrutmen (*Recruitment*) adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

Gomes (1995:105) menyatakan bahwa “rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi.”

Menurut Schuler dan Jackson (1997:227) rekrutmen antara lain meliputi upaya pencarian sejumlah calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah tertentu sehingga dari mereka perusahaan dapat menyeleksi orang-orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada.

Menurut Mathis (2006:227), perekrutan adalah sebagai proses penarikan sejumlah calon yang berpotensi untuk diseleksi menjadi karyawan atau dapat juga diartikan, penarikan (*recruitment*) adalah masalah penting dalam pengadaan tenaga kerja.

Menurut Gomes (1995:105) rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi.

Menurut Siagin (1994:100-102) maksud rekrutmen adalah untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.

Menurut Handoko (2008: 69) rekrutmen adalah proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar yang mampu untuk melamar sebagai karyawan. Sedangkan menurut Fajar dan Heru (2010: 66) rekrutmen adalah proses pencarian dan penarikan sekelompok calon karyawan yang memiliki potensi untuk mengisi lowongan pekerjaan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat diambil pengertian rekrutmen merupakan usaha yang dilakukan untuk memperoleh sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam mengisi jabatan-jabatan tertentu yang masih kosong. Selain itu rekrutmen merupakan usaha-usaha mengatur komposisi sumber daya manusia secara seimbang sesuai dengan tuntutan melalui penyeleksian yang dilakukan.

2.2.2 Tujuan- tujuan aktivitas rekrutmen

Diselenggarakannya rekrutmen mengemban keinginan-keinginan tertentu yang harus dipenuhi, supaya organisasi dapat eksis. Menurut Simamora (1997:214) proses rekrutmen memiliki beberapa tujuan, antara lain:

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

Sedangkan menurut Siagin (1992:102) program rekrutmen yang baik perlu melayani banyak tujuan. Tujuan rekrutmen yang sering disebutkan adalah memikat sekumpulan besar pelamar kerja, namun kumpulan-kumpulan pelamar tersebut demikian besarnya sehingga sangat mahal biaya untuk pemrosesan. Untuk itu aktivitas rekrutmen perlu memantapkan tujuan-tujuannya. Adapun tujuan rekrutmen adalah meliputi:

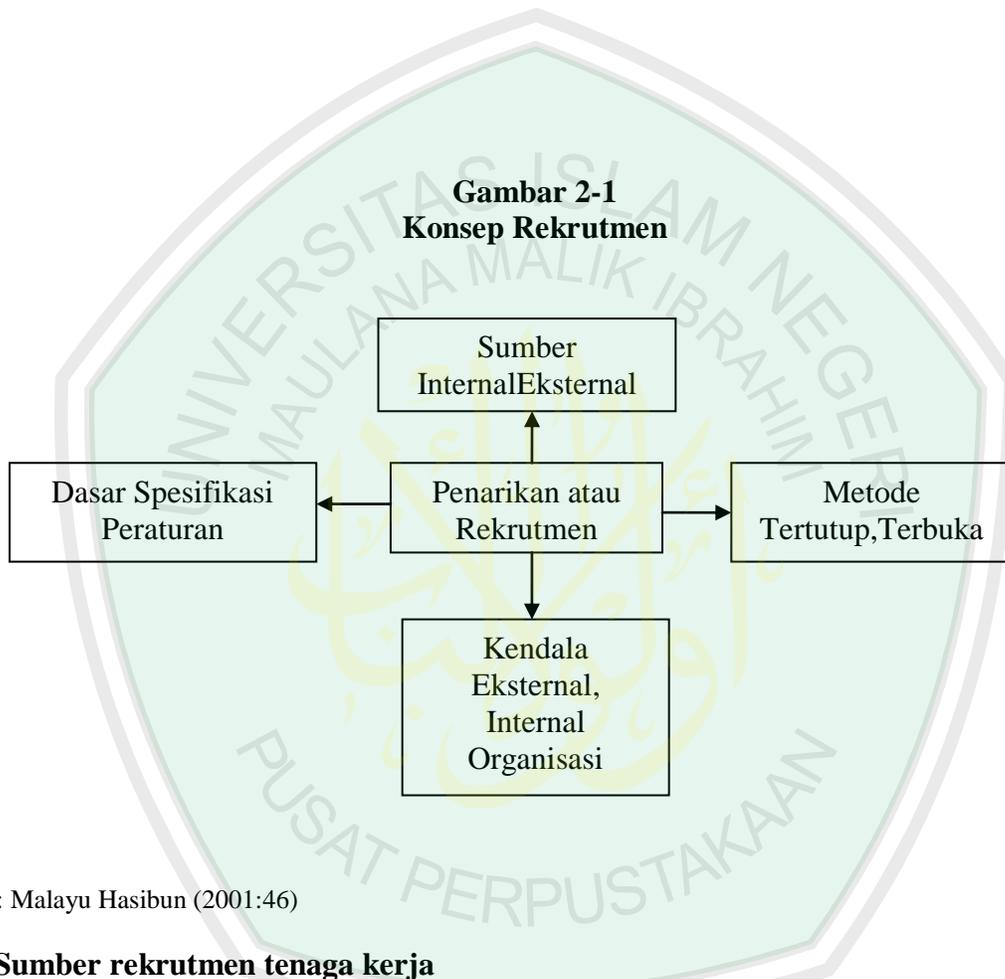
1. Rekrutmen sebagai alat keadilan sosial
2. Rekrutmen sebagai teknik untuk memaksimumkan efisiensi
3. Rekrutmen sebagai strategi responsivitas politik.

2.1.3 Konsep Rekrutmen

1. Dasar rekrutmen tenaga kerja

Dalam aktivitas rekrutmen karyawan terdapat beberapa hal yang menjadi landasan dan konsep yang perlu diperhatikan baik sebelum, saat maupun sesudah aktivitas perekrutan sebagai kegiatan awal yang harus dilakukan oleh manajemen sumber daya

manusia yang mempunyai spesifikasi. (Hasibuan, 2001:46) menggambarkan konsep rekrutmen tenaga kerja tersebut sebagai berikut:



Sumber: Malayu Hasibun (2001:46)

2.1.4 Sumber rekrutmen tenaga kerja

Menurut Simamora (1997: 229) terdapat dua sumber utama rekrutmen yang dapat digunakan:

1. Sumber internal

Tatkala terdapat kekosongan jabatan, tempat pertama yang harus dilirik oleh organisasi untuk penggantian adalah di dalam dirinya sendiri. Melalui kebijakan rekrutmen internal, karyawan-karyawan dari dalam perusahaan diberikan kesempatan

pertama untuk mengisi jabatan yang lowong. Karyawan-karyawan yang ada saat ini merupakan sumber rekrutmen yang sangat efektif. Hal ini disebabkan karena karyawan-karyawan yang ada sekarang ini mengetahui harapan-harapan perusahaan menyangkut kinerja, keahlian dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk berbagai pekerjaan, dan sikap yang diperlukan bagi keanggotaan organisasional; mereka dapat mengidentifikasi individu (termasuk mereka sendiri) yang akan memberikan kontribusi secara efektif.

2. Sumber eksternal

Sumber eksternal untuk rekrutmen meliputi individu-individu yang saat ini tidak menjadi anggota-anggota organisasi. Keuntungan terbesar rekrutmen dari sumber eksternal adalah bahwa dapat direkrut jumlah pelamar yang lebih banyak. Hal ini tentunya mengarah kepada kelompok pelamar yang lebih besar dan lebih berbobot dibandingkan yang normalnya dapat direkrut secara internal. Pelamar-pelamar dari luar pastilah membawa ide, teknik kerja, metode produksi, atau pelatihan yang baru dalam organisasi yang nantinya akan menghasilkan wawasan baru ke dalam profitabilitas.

Pada situasi tingkat perputaran yang tinggi dimana prestasi kerja memburuk dan perlu adanya perubahan strategi, maka orang-orang dari luar perusahaan merupakan pilihan yang lebih baik. Orang-orang dari luar mempunyai pengalaman untuk menerapkan strategi luar yang ditarik masuk.

Sumber eksternal juga mungkin mempunyai kontak-kontak dengan sesuatu yang tidak dimiliki oleh karyawan-karyawan internal. Dalam penjualan, riset dan teknologi, dan pembelian, sebagai contoh, kontak eksternal yang baik adalah kritis, dan rekrutmen dari pelamar-pelamar eksternal dengan kontak ini mungkin sangat menolong.

Akhir-akhir ini organisasi mencari pelamar-pelamar dari luar guna meminimalkan promosi karyawan ke jenjang dimana mereka tidak mampu bekerja dengan sukses. Disebut sebagai Prinsip Peter (*Peter Principle*), teori ini telah menjadi sah karena kian banyak manajer mempromosikan karyawan yang tidak mampu bekerja sebagaimana yang diharapkan dari orang yang dipromosikan tersebut. Hal ini mungkin sebagai pemenuhan ramalan bagi pembuat kebijakan yang menyalahkan Prinsip Peter karena kekurangan mereka dalam metode rekrutmen yang baik atau seleksi karyawan yang tidak pada tempatnya. Bagaimanapun juga, di dalam setiap perusahaan di mana promosi dilakukan secara eksklusif dari dalam perusahaan akan mengalami Prinsip Peter sampai pada tingkat tertentu.

Salah satu kiat yang lazim untuk menghindari Prinsip Peter dan akibat ketidakpuasan karyawan adalah dengan cara bertindak sebagai pejabat sementara. Karyawan dipromosikan agar berperan sebagai kepala departemen untuk jangka waktu yang tidak ditentukan. Jika karyawan tersebut tidak mampu dalam melaksanakan pekerjaan, kepala departemen yang permanen dapat direkrut dari luar. Dengan demikian, karyawan tidak menanggung malu karena gagal menangani posisi tersebut; dan juga tidak ada demosi atau pemutusan hubungan kerja dalam *record* permanen karyawan. Apabila peran sebagai kepala departemen terbukti mampu, karyawan tersebut dapat diangkat menjadi kepala departemen permanen.

Tabel 2-1
Keunggulan dan Kelemahan Sumber Internal dan Eksternal

Sumber	Keunggulan	Kelemahan
Internal	<ul style="list-style-type: none"> Perusahaan yang memiliki pemahaman baik terhadap kekuatan dan kelemahan calon tenaga kerja. Calon tenaga kerja memiliki pemahaman baik terhadap perusahaan. Meningkatkan moral dan 	<ul style="list-style-type: none"> Seseorang mungkin dipromosikan di tempat yang mereka tidak mungkin dapat sukses. Persaingan di dalam perusahaan dapat berdampak negative terhadap moral kerja karyawan

Eksternal	<ul style="list-style-type: none"> • Terdapat lebih banyak calon berbakat yang terkumpul • Adanya ide dan perspektif baru yang masuk ke perusahaan • Seringkali lebih murah dan mudah merekrut tenaga teknikal, terlatih, dan manajerial dari sumber eksternal 	<ul style="list-style-type: none"> • Menarik, menghubungi, dan mengevaluasi calon tenaga kerja yang potensial adalah lebih sulit. • Masa orientasi atau penyesuaian lebih panjang • Masalah moral dapat berkembang di antara karyawan di dalam organisasi yang merasa dirinya mampu melaksanakan pekerjaan tersebut dengan dengan baik
-----------	---	---

Sumber : Byars dan Rue (2004)

2.1.5 Proses rekrutmen tenaga kerja

Menurut Simamora (1997:221) Proses rekrutmen meliputi beberapa poin penting:

1. Penyusunan strategi untuk merekrut.

Di dalam penyusunan ini, departemen sumber daya manusia bertanggung jawab didalam menentukan kualifikasi-kualifikasi pekerjaan, bagaimana karyawan akandirekrut, di mana, dan kapan.

2. Pencarian pelamar-pelamar kerja

Setelah rencana dan strategi perekrutan disusun, aktivitas perekrutan sesungguhnya bisa berlangsung, melalui sumber-sumber perekrutan yang ada. Banyak atau sedikitnya pelamar dipengaruhi oleh usaha dari pihak perekrut di dalam menginformasikan lowongan, salah satunya adanya ikatan kerjasama yang baik antara perusahaan dengan sumber-sumber perekrutan eksternal seperti sekolah, perusahaan.

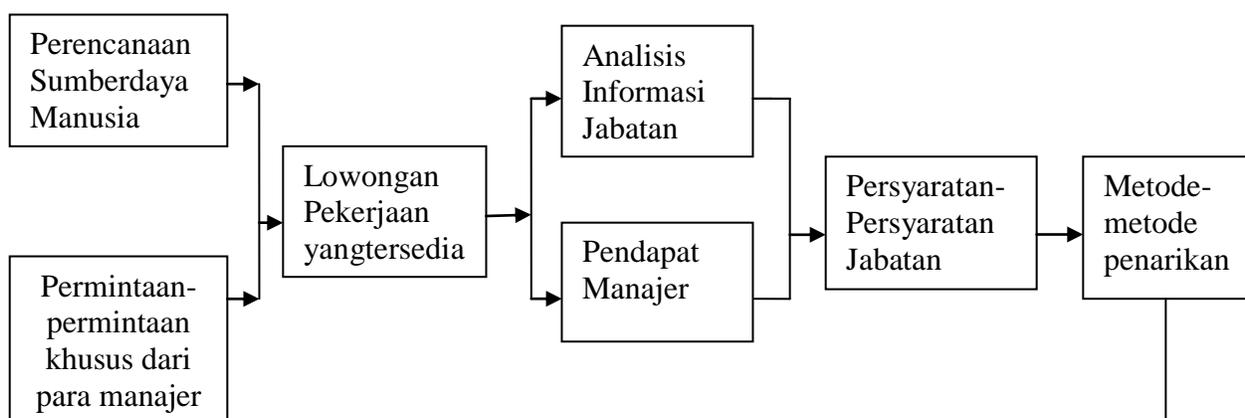
3. Penyisihan pelamar-pelamar yang tidak cocok / penyaringan

Setelah lamaran-lamaran diterima, haruslah disaring guna menyisihkan individu yang tidak memenuhi syarat berdasarkan kualifikasi-kualifikasi pekerjaan. Di dalam proses ini memerlukan perhatian besar khususnya untuk membendung diskualifikasi karena alasan yang tidak tepat, sehingga di dalam proses ini dibutuhkan kecermatan dari pihak penyaring.

4. Pembuatan kumpulan pelamar

Kelompok pelamar (*applicant pool*) terdiri atas individu-individu yang telah sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh perekrut dan merupakan kandidat yang layak untuk posisi yang dibutuhkan.

Gambar 2-1
Proses Rekrutmen



Sumber: Hani Handoko (2010)

2.1.6 Sistem rekrutmen

Menurut Simamora (1997:246) untuk menciptakan suatu sistem rekrutmen yang efektif para manajer dan manajer sumber daya manusia, seyogyanya menerapkan beberapa hal, antara lain:

1. Mendiagnosis seefektif mungkin (berdasarkan kendala waktu, sumber daya finansial, dan ketersediaan staff pelaksana yang ada) faktor-faktor lingkungan dan organisasional yang mempengaruhi posisi yang perlu diisi dan aktivitas rekrutmen.
2. Membuat deskripsi, spesifikasi, dan standart kinerja yang rinci.
3. Menentukan tipe individu-individu yang sering dikaryakan oleh organisasi dalam posisi yang sama.
4. Menentukan kriteria-kriteria rekrutmen.
5. Mengevaluasi berbagai saluran dan sumber rekrutmen
6. Menyeleksi sumber rekrutmen yang kemungkinan menghasilkan kelompok kandidat yang paling besar dan paling sesuai pada biaya yang serendah mungkin.
7. Mengidentifikasi saluran-saluran rekrutmen untuk membuka sumber-sumber tersebut, termasuk penulisan iklan, menjadwalkan program rekrutmen.
8. Menyeleksi saluran rekrutmen yang paling efektif biaya.
9. Menyusun rencana rekrutmen yang mencakup daftar aktivitas dan daftar untuk menerapkannya.

2.1.7 Metode Rekrutmen

Menurut Handoko (2008: 74) Metode rekrutmen sering disebut sebagai saluran-saluran (*channels*). Ada perusahaan menunggu secara pasif pelamar lowongan pekerjaan yang datang kepadanya. Di lain pihak, banyak perusahaan lainnya menggunakan pendekatan lebih agresif dalam penarikan karyawan yang potensial. Perusahaan dan pelamar biasanya memanfaatkan sejumlah terbatas saluran yang tersedia. Berbagai saluran atau sumber yang dapat digunakan untuk penarikan karyawan adalah:

1. *Walk-ins*

Pelamar atau pencari pekerjaan datang sendiri ke perusahaan dan kemudian mengisi blangko lamaran yang telah disediakan lamaran-lamaran ini disimpan dalam suatu file sampai ada lowongan pekerjaan atau sampai lamaran dinyatakan tidak valid lagi.

2. Rekomendasi Dari Karyawan (*Employee Referrals*)

Para karyawan perusahaan sekarang bisa merekomendasikan pencari pekerjaan kepada departemen personalia. Metode ini mempunyai beberapa kebaikan khas. Pertama, karyawan yang memberikan rekomendasi berarti telah melakukan penyaringan pendahuluan. Kedua, perusahaan memperoleh informasi lengkap dari pemberi rekomendasi tentang pelamar. Ketiga, karyawan akan cenderung merekomendasikan teman-temannya yang mempunyai kebiasaan dan sikap yang hampir sama. Dan terakhir, pelamar telah mengetahui karakteristik organisasi dari karyawan pemberi rekomendasi. Meskipun teknik ini legal dan baik, perusahaan harus berhati-hati dalam penggunaannya. Masalah utamanya adalah kecenderungan deskriminasi. Sebagai contoh, karyawan lebih cenderung untuk merekomendasikan

teman-temannya yang mempunyai agama, berasal dari daerah atau suku bangsa yang sama.

3. Pengiklanan

Pengiklanan (*advertising*) adalah suatu metode efektif lainnya untuk penarikan. Akhir-akhir ini ada kecenderungan terhadap penarikan yang lebih selektif melalui pengiklanan. Ini dapat dipengaruhi paling tidak dengan dua cara. Pertama, pengiklanan bisa dipasang pada media yang hanya dibaca oleh kelompok tertentu; seperti majalah komputer pada umumnya dibaca oleh mereka yang berkecimpung dan berminat pada teknologi komputer. Kedua, informasi lebih banyak tentang perusahaan, pekerjaan dan spesifikasi jabatan yang dapat dicakup dalam iklan memungkinkan penyaringan diri sebelum mengajukan lamaran.

4. Agen-agen penempatan tenaga kerja

Penarikan tenaga kerja juga dapat dilakukan melalui agen-agen penempatan tenaga kerja (*employment agencies*), baik pemerintah maupun swasta. Setiap pemerintahan biasanya mempunyai kantor penempatan tenaga kerja. Di Indonesia, kantor-kantor penempatan ada di seluruh daerah dan dikelola oleh masing-masing kantor wilayah departemen tenaga kerja. Kantor-kantor ini berfungsi sebagai penyalur kebutuhan lowongan pekerjaan dan pencari kerja. Disamping itu, agen penempatan biasanya menyediakan pelayanan informasi pekerjaan melalui papan-papan pengumuman atau penerbitan-penerbitan secara periodik (*job flow*) yang berisi daftar lowongan pekerjaan. Agen penempatan ada yang dikelola oleh pihak swasta, tetapi di Indonesia agen-agen swasta, tetapi belum banyak berfungsi.

5. Lembaga-lembaga pendidikan

Pekerjaan-pekerjaan dalam perusahaan menjadi semakin teknis dan kompleks, sehingga perusahaan makin memerlukan para sarjana lulusan pendidikan tinggi. Sebagai konsekuensinya banyak perusahaan melakukan usaha-usaha khusus untuk membina dan memelihara hubungan konstruktif dengan lembaga-lembaga pendidikan.

6. Organisasi-organisasi karyawan

Di Negara-negara maju, dimana serikat buruh (*labor unions*) cukup kuat, perusahaan dapat menarik karyawan dengan kerampilan-ketrampilan tertentu melalui organisasi karyawan. Sebagai contoh, serikat buruh lokal para tukang pipa mungkin mempunyai daftar para tukang pipa yang sedang mencari pekerjaan. Karena serikat buruh belum mempunyai kedudukan yang kuat, metode ini belum banyak digunakan.

7. *Leasing*

Untuk menyesuaikan dengan fluktuasi kebutuhan personalia jangka pendek, perusahaan bisa menarik karyawan honorer yang dibayar secara harian atau per jam. Praktek ini telah banyak bermanfaat dalam bidang-bidang tertentu. Dengan cara *leasing* perusahaan tidak hanya mendapatkan personalia yang terlatih baik dan terpilih tetapi juga menghindarkan perusahaan dari kewajiban-kewajiban dalam pensiun, asuransi dan kompensasi.

8. Nepotisme

Penarikan anggota keluarga merupakan komponen program-program penarikan yang tak dapat dielakkan dalam perusahaan-perusahaan perseorangan atau keluarga. Kebijakan seperti ini tidak berkaitan dengan penarikan atas dasar kecakapan, tetapi berdasarkan kepentingan dan kesetiaan kepada perusahaan.

9. Asosiasi-asosiasi professional

Berbagai asosiasi professional dapat berfungsi sebagai sumber penarikan. Organisasi-organisasi tersebut mungkin menyelenggarakan kegiatan-kegiatan penempatan untuk membantu para professional mendapatkan pekerjaan.

10. Operasi-operasi militer

Banyak personalia terlatih berasal dari dinas militer yang telah habis masa tugasnya dan menjadi veteran. Mereka biasanya mempunyai ketrampilan yang dapat diandalkan dalam bidang tertentu, seperti misalnya sebagai mekanik, pilot, atau tentu saja dalam penjagaan keamanan. Perusahaan yang memerlukan ketrampilan-ketrampilan tersebut dapat memanfaatkan para veteran.

11. *Open House*

Suatu teknik penarikan yang relatif baru adalah penyelenggaraan open house. Orang-orang di sekitar perusahaan diundang untuk mengunjungi dan melihat fasilitas-fasilitas perusahaan memperoleh penjelasan-penjelasan dan mungkin menonton pemutaran film mengenai perusahaan. Dengan cara ini, orang-orang diharapkan tertarik untuk bekerja di perusahaan. Metode ini terutama berguna untuk menarik para karyawan dengan ketrampilan yang langka, atau dengan kata lain sumber suplainya terbatas.

Sedangkan menurut Fajar dan Heru (2010:71) terdapat beberapa metode rekrutmen dari sumber eksternal yang dapat digunakan oleh perusahaan. Metode yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Advertasi

Menginformasikan kebutuhan dan kualifikasi tenaga kerja melalui media cetak (Koran, majalah), media elektronik (radio, televisi, *website*), dan *billboard*. Metode ini akan mendapatkan respon positif dari pemirsa bila perusahaan pembuat advertensi yang memiliki kesan (nilai) positif yang tinggi bagi pemirsa, sehingga keefektifan metode ini sangat dipengaruhi oleh citra terhadap perusahaannya.

2. Agen Tenaga Kerja

Menginformasikan kebutuhan dan kualifikasi tenaga kerja melalui agen tenaga kerja. Terdapat agen tenaga kerja yang diselenggarakan oleh pemerintah (departemen tenaga kerja) yang biasanya tidak memungut biaya bagi perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja maupun bagi karyawan yang membutuhkan tempat kerja, dan agen tenaga kerja swasta. Ada dua tipe agen/pencari/pemasok tenaga kerja swasta, yaitu (1) headhunter, yang berarti mencari calon tenaga kerja level atas (*Chief Operating Officer*); (2) agen tenaga kerja untuk level bawah. Agen tenaga kerja swasta memperoleh pendapatan dari pencari kerja ataupun pencari tenaga kerja.

3. *Temporary help agencies and employee leasing companies.*

Temporary help adalah agen tenaga kerja yang memperkerjakan orang dan melakukan kontrak kerjasama dalam jangka waktu tertentu dengan organisasi bisnis untuk melaksanakan suatu pekerjaan tertentu dan dengan tingkat sesuai spesifikasi pekerjaannya. *Employee Leasing Companies* adalah agen tenaga kerja yang menempatkan orangnya (biasanya tenaga profesional) di perusahaan yang menjadi *customer*-nya dengan *rate* tertentu.

4. *Employee referral and walk-ins*

Banyak organisasi yang melibatkan karyawannya dalam proses rekrutmen. Sistem rekrutmen ini biasanya bersifat informal dan dari mulut ke mulut, maksudnya iklan secara lisan yang merupakan sarana bagi karyawan lama untuk memberi rekomendasi mengenai para pelamar dari luar perusahaan, atau mungkin terstruktur dengan pedoman tertentu. Bagi karyawan yang berhasil memasukan orang yang dibutuhkan diberikan insentif atau bonus. Kelemahan dari metode ini adalah berkembangnya kelompok (klik) di dalam organisasi, karena karyawan cenderung memasukkan kawannya sendiri. *Walk-ins* adalah juga merupakan metode untuk mendapatkan calon tenaga kerja yang kualifikasinya memenuhi yang sejumlah pelamar mendatangi langsung bagian rekrutmen di perusahaan dalam hal ini, *image* perusahaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap calon tenaga kerja yang memiliki kualifikasi memenuhi. Faktor-faktor yang mempengaruhi *image* perusahaan antara lain mencakup: kebijakan kompensasi, kondisi kerja, hubungan antar karyawan, dan partisipasi karyawan dalam melakukan aktivitas di dalam perusahaan.

5. *Campus recruiting*

Rekrutmen di kampus adalah hal yang umum dilakukan oleh organisasi pemerintah ataupun swasta. Pelaksanaan metode ini dikoordinasikan dengan pihak kampus, kemudian pihak perusahaan mengirimkan satu atau dua *recruiters* ke kampus untuk melakukan wawancara pendahuluan. Langkah berikutnya, bila seorang calon lolos dari wawancara kemudian akan diundang ke perusahaan sebelum diputuskan diterima atau ditolak. Faktor utama keberhasilan metode ini adalah sejauh mana

recruiters memahami perusahaan dan pekerjaan yang akan diisi serta keterampilannya dalam melaksanakan wawancara.

2.1.8 Faktor-faktor yang mempengaruhi rekrutmen

Menurut Handoko (2008:71) agar proses rekrutmen berhasil, perusahaan perlu menyadari berbagai kendala. Batasan-batasan ini bersumber dari organisasi, pelaksana penarikan dan lingkungan eksternal. Meskipun kendala yang dihadapi perusahaan bervariasi dari satu situasi dengan situasi lainnya, Berikut mencakup berbagai kendala yang paling umum.

1. Kebijakan-kebijakan organisasional

Berbagai kebijakan organisasional merupakan sumber batasan potensial. Kebijakan-kebijaksanaan ini berusaha untuk mencapai keseragaman, manfaat hubungan masyarakat, ekonomis, dan sasaran-sasaran lain yang tidak berhubungan dengan rekrutmen. Di antara kebijakan-kebijaksanaan organisasional penting yang akan mempengaruhi rekrutmen adalah:

a. Kebijakan promosi

Kebijakan promosi dari dalam dimaksudkan untuk memberikan kepada karyawan sekarang kesempatan pertama untuk mengisi lowongan-lowongan pekerjaan. Kebijakan ini akan meningkatkan moral dan partisipasi karyawan, serta membantu kegiatan pemeliharaan para karyawan.

b. Kebijakan kompensasi

Kendala umum yang dihadapi pelaksana rekrutmen adalah kebijakan-kebijaksanaan penggajian atau pengupahan. Organisasi biasanya menetapkan “range” upah untuk berbagai pekerjaan yang berbeda. Besarnya kompensasi yang ditawarkan organisasi akan mempengaruhi minat pencari kerja untuk menjadi pelamar serius.

c. Kebijakan status karyawan

Banyak perusahaan mempunyai kebijaksanaan penerimaan karyawan dengan status honorer, musiman atau sementara, atau “part-time”. Meskipun minat pelamar terhadap tipe status penerimaan seperti ini semakin tinggi, kebijaksanaan tersebut dapat menyebabkan perusahaan menolak karyawan “qualified” yang menginginkan status kerja “full-time”.

d. Kebijakan penerima tenaga lokal

Perusahaan mungkin mempunyai kebijaksanaan untuk menarik tenaga-tenaga local dimana perusahaan berlokasi dan beroperasi. Prioritas rekrutmen ini biasanya dimaksudkan untuk lebih terlibat dalam masyarakat dan menjalin hubungan baik dengan lingkungan masyarakat di sekitar perusahaan.

2. Rencana-rencana sumber daya manusia

Rencana sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang harus dipertimbangkan dalam proses rekrutmen. Dengan merinci persediaan ketrampilan, rencana latihan dan pengembangan serta promosi dan transfer, rencana personalia menguraikan pekerjaan-pekerjaan mana yang harus dipenuhi melalui rekrutmen dan mana yang akan diisi secara internal. Rencana ini membantu proses penarikan karena meringkas kebutuhan-kebutuhan rekrutmen di yang akan datang.

3. Kondisi pasar tenaga kerja

Pasar tenaga kerja merupakan suatu wilayah geografis dimana kekuatan-kekuatan suplai (orang-orang yang sedang mencari pekerjaan) berinteraksi dengan kekuatan-kekuatan permintaan (perusahaan-perusahaan yang sedang mencari karyawan) dan dengan demikian menentukan harga tenaga kerja. Pemahaman akan kondisi pasar

tenaga kerja memungkinkan manajemen dapat memperkirakan suplai tenaga kerja yang tersedia untuk penarikan karyawan. Bila suplai dalam wilayah geografis tertentu terbatas, rekrutmen harus diperluas dan biasanya biaya-biaya tenaga kerja akan lebih besar. Sebaliknya, bila suplai karyawan yang “qualified” relatif tinggi dalam pasar tenaga kerja local, maka harga tenaga kerja akan cenderung menjadi rendah.

4. Kondisi-kondisi lingkungan eksternal

Kondisi-kondisi di luar perusahaan sangat mempengaruhi rekrutmen. Disamping perubahan-perubahan dalam pasar tenaga kerja, tingkat pengangguran, kondisi dan tingkat pertumbuhan perekonomian, hukum perburuhan, proyeksi angkatan kerja oleh Departemen Tenaga Kerja, kelangkaan tenaga kerja dengan ketrampilan-ketrampilan tertentu, dan kegiatan rekrutmen para pesaing, semuanya akan mempunyai dampak pada upaya-upaya rekrutmen perusahaan. Meskipun faktor-faktor tersebut telah dipertimbangkan dalam perencanaan sumberdaya manusia, lingkungan ekonomi dapat berubah secara cepat sesudah rencana disetujui. Seperti halnya kondisi perekonomian, penjualan dan perubahan perilaku pesaing juga sering memaksa perusahaan untuk menyelesaikan upaya penarikannya. Persaingan yang semakin ketat untuk memperebutkan tenaga-tenaga berkualitas (seperti, kasus “ pembajakan” manajer) memerlukan program rekrutmen yang lebih agresif. Dan bila kondisi bisnis menurun, perusahaan mungkin harus mengurangi kegiatan rekrutmen.

5. Persyaratan-persyaratan jabatan

Persyaratan-persyaratan setiap jabatan adalah salah satu kendala rekrutmen. Sebagai contoh, untuk menarik tenaga-tenaga trampil adalah lebih sulit daripada tenaga-tenaga tidak trampil. Departemen personalia perlu mempelajari permintaan-

permintaan jabatan dari informasi analisis jabatan, dan komentar para manajer. Pengetahuan akan persyaratan-persyaratan jabatan memungkinkan bagian personalia untuk memilih cara terbaik dalam program penarikan dengan batasan-batasan yang ada.

6. Kebiasaan-kebiasaan pelaksana penarikan

Keberhasilan pelaksanaan rekrutmen dimasa lalu akan membentuk kebiasaan-kebiasaan. Memang hal ini dapat menghilangkan keputusan-keputusan yang memakan waktu, tetapi juga bisa meneruskan kesalahan-kesalahan atau menghindarkan alternatif-alternatif yang lebih efektif. Dengan demikian para pelaksana rekrutmen memerlukan umpan balik positif dan negatif. agar mereka tidak hanya menggantungkan diri pada kebiasaan yang telah terbentuk.

2.1.9. Pengertian Seleksi

Sukanti (1989: 153) mendefinisikan seleksi sebagai suatu proses penepatan pelamar yang mana diantara mereka direkrut dengan melalui pertimbangan persyaratan-persyaratan untuk dapat diterima dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

Sedangkan menurut Schuler dan Jakson (1997), yang mengaitkan seleksi dan penempatan menyebutkan bahwa seleksi adalah proses mendapatkan dan mempergunakan informasi mengenai pelamar kerja untuk menentukan siapa yang seharusnya diterima menduduki posisi jangka pendek dan jangka panjang. Penempatan (*placement*) berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan yang akan dipegangnya , berdasarkan pada kebutuhan jabatan dan pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, preferensi, dan kepribadian karyawan tersebut.

Menurut Dale (2003) metode seleksi seharusnya tidak mengandung banyak ornament, tetapi tidak juga mengalihkan kegunaan yang sesungguhnya untuk membantu pertimbangan

penyeleksi mengenai kandidat terbaik untuk jabatan yang dibicarakan dan organisasi sesuai persyaratan yang ada.

Seleksi didefinisikan sebagai pemilihan seseorang tertentu dari sekelompok karyawan-karyawan potensial untuk melaksanakan suatu jabatan tertentu.(Handoko, 1986: 240).

Berdasarkan definisi tersebut, dapat dipahami bahwa seleksi merupakan salah satu cara yang dilakukan organisasi atau perusahaan untuk melihat kesesuaian atau tidaknya antara individu, pekerjaan, organisasi, dan lingkungan. Oleh karena itu, prosedur seleksi yang cermat dan penempatan yang sesuai adalah merupakan esensi dari pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan atau organisasi. Jikalau dilakukan dengan baik, niscaya prosedur ini akan menjamin bahwa sebuah perusahaan atau organisasi mempunyai karyawan yang dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan menghasilkan produktivitas yang tinggi.

2.2.10 Prosedur Seleksi Tenaga Kerja

Menurut Siswanto (1987:78), tahapan yang harus ditempuh dan sekaligus merupakan proses seleksi tenaga kerja, sebagai berikut:

1. Seleksi persyaratan administrasi

Tahap pertama yang harus ditempuh oleh bagian seleksi tenaga kerja adalah, mengadakan pemeriksaan persyaratan administratif yang harus dipenuhi oleh para pelamar, untuk mengetahui lengkap tidaknya persyaratan tersebut. Seleksi administratif meliputi pengisian formulir yang disediakan perusahaan, persyaratan sebagai lampiran surat lamaran, maupun persyaratan financial sebagai biaya tes yang akan diselenggarakan. Kekuranglengkapan administratif perlu diberikan pertimbangan dan kebijakan untuk dikembalikan kepada yang bersangkutan agar

dilengkapi, dan selanjutnya dimasukkan ke bagian seleksi pada limit waktu yang telah ditentukan.

Formulir tersebut memuat keterangan dan data pribadi mengenai hal-hal sebagai berikut:

- a. Menenal pribadi : nama lengkap dan tempat tinggal.
- b. Keterangan perorangan : umur, status perkawinan, tanggungan, jumlah saudara, tempat, dan alamat orang tua.
- c. Keterangan fisik : tinggi badan, berat badan, kesehatan, dan ciri khusus lainnya.
- d. Pendidikan : sekolah dasar, sekolah lanjutan pertama, sekolah lanjutan atas, sarjana muda, sarjana, dan sebagainya.
- e. Pengalaman kerja : dimana pernah bekerja, berapa lama, bagian apa, mengapa berhenti, dan sebagainya.
- f. Keterangan lain : hobby, keanggotaan dalam organisasi massa, dan sebagainya.

Persyaratan sebagai lampiran surat lamaran biasanya bergantung pada permintaan perusahaan bersangkutan yang harus dipenuhi oleh pelamar yang sekaligus sebagai lampiran surat lamaran, antara lain:

- a. Fotokopi Ijazah yang telah dimiliki
- b. Daftar riwayat hidup
- c. Surat keterangan berkelakuan baik dari Kepolisian
- d. Surat keterangan kesehatan dari Dokter
- e. Kartu tanda bukti pencatatan diri dari Departemen Tenaga Kerja
- f. Pasfoto sesuai dengan permintaan
- g. Fotokopi kartu tanda penduduk

- h. Surat keterangan pengalaman kerja
- i. Dan lain-lain

2. Seleksi pengetahuan umum

Seleksi pengetahuan umum biasanya dilaksanakan secara tertulis mengingat materi yang diberikan cukup banyak dan memerlukan pemikiran yang tak sembarangan.

Pengetahuan umum meliputi:

- a. Pengetahuan umum yang berhubungan dengan ruang lingkup perusahaan, dari segi praktis maupun berdasarkan konsepsi.
 - b. Pengetahuan umum yang berhubungan dengan kehidupan kenegaraan seperti Bahasa Indonesia, Falsafah Ideologi Negara, Garis-garis Besar Haluan Negara, Undang-Undang Dasar 1945, Sejarah Nasional, Tata Negara Indonesia, Kebijakan Pemerintah, dan sebagainya.
 - c. Pelaksanaan seleksi pengetahuan umum dapat berupa soal-soal obyektif, dalam lembaran seleksi telah tersedia jawaban-jawaban, testi tinggal memilih jawaban yang dianggap tepat. Tetapi dapat pula berupa soal-soal yang bersifat essay, dimana diperlukan jawaban bebas dari testi berupa uraian singkat tetapi jelas.
- ## 3. Seleksi psikologi

Seleksi ini diadakan dengan maksud untuk mengetahui keadaan diri serta kesanggupan para calon tenaga kerja terhadap kemungkinan dalam memangku pekerjaan yang bakal diserahkan kepadanya. Pada garis besarnya jenis seleksi psikologi dapat digolongkan menjadi 5 golongan besar, yakni:

- a. Tes hasil kerja (*Achievement test*)

Tes ini dimaksudkan untuk mengukur hasil kerja para pelamar. Tes demikian menunjukkan apa yang dapat ia kerjakan sekarang. Kadang-kadang tes ini juga disebut *poottciency test* yaitu tes kepandaian atau tes kecakapan/ keahlian. Tujuan tes ini adalah untuk mengetahui perlengkapan apakah yang telah dimiliki oleh para pelamar dalam hubungannya dengan tugas pekerjaan, bukan kemungkinannya, yakni apa ia mungkin cakap mengerjakannya setelah diberikan induksi, orientasi, pendidikan, dan latihan.

b. Tes bakat/ pembawaan (*Aptitude test*)

Tes bakat/ pembawaan adalah tes untuk mengukur bakat atau kemampuan, yang mungkin telah dikembangkan atau masih terpendam, dan tidak dipergunakan. Tujuan penyelenggaraan tes ini adalah untuk memprediksi kecakapan belajar para pelamar di kemudian hari, bukan kecakapannya untuk mengerjakan tugas pekerjaan yang sekarang.

c. Tes kecerdasan (*Intelegent test*)

Mutu kecerdasan seseorang sering dinyatakan dengan *intelegence quontient* (IQ). Tes kecerdasan adalah tes yang dipergunakan baik dalam seleksi maupun untuk upgrading. Pengukuran kecerdasan sering dilakukan pertama-tama dalam program pengujian, karena pengukuran ini memberikan suatu bentuk pengukuran yang pokok atau yang utama. Tes kecerdasan adalah tes untuk mengukur kemampuan rohaniah.

d. Test minat (*Interest test*)

Tes minat adalah tes untuk mengetahui luasnya minat para pelamar. Tes minat merupakan segala jenis tes psikologi yang bermaksud untuk menentukan aktivitas mana yang paling menarik perhatian seorang calon tenaga kerja.

e. Tes kepribadian (*Personality test*)

Kepribadian menunjukkan individu secara keseluruhan, cara berfikir, merasakan, bertindak, cara bergaul dengan orang lain, cara penyesuaian diri dengan lingkungannya. Semuanya merupakan sifat penting yang membedakan masing-masing individu dengan orang lain. Tes kepribadian adalah suatu tes untuk mengukur atau menilai sifat kepribadian yang dimiliki para pelamar.

4. Wawancara (*Interview*)

Wawancara sebagai salah satu proses seleksi tenaga kerja adalah suatu pertemuan pribadi antara seseorang calon tenaga kerja dengan bagian seleksi tenaga kerja. Dalam mengadakan interview harus diusahakan supaya calon tenaga kerja. Dalam mengadakan interview harus diusahakan supaya calon tenaga kerja berbicara sebanyak-banyaknya mengenai dirinya, untuk mendapat keterangan yang menentukan alternatif. Pertanyaan yang akan diajukan kepada calon tenaga kerja hendaknya disusun dan ditetapkan terlebih dahulu dan mengenai kriteria ukurannya berdasarkan kualifikasi pendidikan dan pengalaman calon tenaga kerja yang bersangkutan. Interview pada hakekatnya adalah suatu Tanya jawab yang dilakukan *face to face relations* dengan komunikasi secara lisan. Kadang-kadang interview berfungsi sebagai metode utama, tetapi juga ada kalanya sebagai metode penunjang. Sebagai metode utama digunakan dalam pengungkapan kepribadian secara menyeluruh dalam kerangka "*Personel Consulting*". Sedangkan di luar itu umumnya merupakan metode penunjang.

Jadi interview adalah suatu proses Tanya jawab secara lisan yang dilakukan oleh calon tenaga kerja (*interviewer*) untuk mengetahui segala sesuatu yang berhubungan dengan *interviewee* dalam rangka penentuan dan pemilihan tenaga kerja yang tepat pada

posisi yang tepat. Atau dengan kata lain bahwa wawancara (*interview*) adalah suatu proses Tanya jawab yang dilakukan secara oral untuk mencari dan mendapatkan bahan yang lebih mendalam mengenai motif yang menjadi keyakinannya, apa yang menjadi harapan, cita-citanya, ciri-ciri khusus, dan yang sejenisnya.

Agar sasaran pelaksanaan *interview* dapat tercapai, maka perlu diperhatikan prinsip dasar interview (wawancara) tersebut. Drs Musanef mengemukakan prinsip dasar yang dapat digunakan untuk mencapai sasaran pelaksanaan *interview* adalah dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

a. *Performance*

Adalah penampilan diri pihak *interviewee* mulai saat pemunculannya di hadapan pihak *interviewer*, selama *interview* maupun sampai dengan pihak *interviewee* meninggalkan ruang interview adapun pengamatan yang dilakukan dalam hal ini antara lain:

- 1) Cara berpakaian, berjalan, menghadap, bicara maupun duduk.
- 2) Gerakan atau penampilan lainnya yang dapat didengar dilihat oleh *interviewer*.

b. *Potential Improvement*

Adalah beberapa *traits* potensi atau kemampuan dasar yang sekiranya dapat dikembangkan. adapun *traits* kemampuan dasar tersebut dapat diungkapkan dengan ditunjukkan oleh tinggi rendahnya:

- 1) Kemampuan *general intelligence*, dapat ditunjukkan dengan jawaban yang selalu logis, sistematis, dan relevan, serta terarah
- 2) Disamping itu dapat pula dilihat dari jawaban yang kreatif, inisiatif, persepsi yang cepat, responsif, analisis, idealism yang praktis dan pragmatis.

c. *Skill profile achievement*

Ada gambaran dan prediksi ke depan tentang kemampuan atau kecakapan yang dimiliki berdasarkan kemampuan yang diperoleh sebelumnya. Untuk itu dapat di-identify melalui pengamatan atas hasil jawaban terhadap:

- 1) Sejauh mana prinsip dasar yang telah dikuasainya tentang profesi dan kualifikasi yang dimilikinya;
- 2) Bagaimana tinjauan saat ini dan saat mendatang oleh *interviewee* dalam bidang profesi/kualifikasinya tersebut.
- 3) Kemampuan tersebut di atas baik dalam hubungannya dengan masalah makro umum, khusus, ataupun kejuruan.

d. *Personality attitude*

Adalah sifat dan sikap kejiwaan yang member ciri dan garis kehidupan *interviewee*. Jadi *traits* kehidupan sulit diungkapkan dalam kesempatan *interview* sesaat, namun demikian sekedar gambaran umum yang cukup relevan dengan sasaran antara lain meliputi:

- 1) Motivasi; hal ini dapat di identify melalui:
 - a) Intensitas kemauan terhadap *needs*;
 - b) Tingkat emosional terhadap *needs*;
- 2) Kematangan; yang dapat ditunjukkan dengan keterusterangan, baik atas kelebihan dan kekurangannya;

- 3) Kematangan; yang ditunjukkan dengan sikap yang tenang, mantap, tidak gusar, sistematis, dan terarah, serta memiliki tingkat emosionalitas yang nampak terkendali, bagai orang yang telah berpengalaman, dan sebagainya;
- 4) Kerja sama; yang dapat ditunjukkan dengan ucapan sikap yang loyal, saling mengerti dan menghormati, tidak egois, membangkang, dan sebagainya;
- 5) Kepemimpinan; menunjukkan sikap terhadap cara mengadakan perumusan/ penyusunan keputusan yang cepat dan logis, dapat melokalisasi/mengorganisasi permasalahan dan uraian, menggunakan cara pendekatan yang efektif dan efisien.

e. *Specific values*

Penilaian terhadap unsur-unsur tersebut, kiranya dalam proses *interview* dapat pula diungkapkandengan segala sesuatu yang menyangkut diri pihak *interviewee*, antara lain:

- 1) Latar belakang pribadi, keluarga, dan sosialnya
- 2) Konsekuensi administratif pengangkatan sebagai karyawan
- 3) Spesifikasi lainnya yang ikut berpengaruh atas keberhasilan *interview* tersebut
- 4) Hal-hal luar biasa (*characteristic*) seperti pekerjaan penting (besar) yang pernah dilakukannya, hasil luar biasa yang pernah dicapai.
5. Referensi

Sebagai proses terakhir dalam seleksi tenaga kerja adalah meminta referensi dari calon tenaga kerja. Kegiatan ini dimaksudkan agar calon tenaga kerja menunjuk beberapa orang, baik tenaga kerja perusahaan ataupun orang di luar perusahaan yang dapat memberikan keterangan tentang diri pelamar, baik tentang pribadinya, pengalamannya, kecakapannya, ketrampilannya, dan sebagainya. Keterangan tersebut bisa secara lisan maupun tertulis, namun pada kenyataannya bagian seleksi tenaga kerja lebih menekankan

referensi tertulis. Referensi semacam ini dapat pula diperoleh dari badan usaha atau perusahaan/instansi tempat calon tenaga kerja sebelumnya sudah bekerja. Penggunaan referensi untuk keperluan tenaga kerja haruslah dicek kebenarannya, sebab pada umumnya lebih mudah memberikan keterangan yang baik daripada keterangan sebaliknya.

Setelah prosedur seleksi tenaga kerja tersebut dilaksanakan, manajemen tenaga kerja, khususnya bagian seleksi tenaga kerja dapat mengumumkan hasil seleksi mengenai tenaga kerja yang lolos seleksi. Waktu dan tempat pengumuman tersebut bergantung kebijakan yang diambil, namun sebaiknya waktu pengumuman jangan terlalu lama jaraknya dengan pelaksanaan seleksi tenaga kerja.

Pengumuman hasil seleksi hendaknya tidak hanya terbatas pada perusahaan, tetapi sebaiknya juga diumumkan melalui media massa, baik media massa cetak maupun media massa elektronik. Hal ini diharapkan untuk menghindarkan berjubelnya calon tenaga kerja yang melihat pengumuman tersebut, belum termasuk kemungkinan yang negatif akibat tidak diterimanya para pelamar yang telah mengikuti seleksi.

2.1.11 Penempatan Tenaga Kerja

Penempatan merupakan proses menempatkan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat. Sebelum proses penempatan yang dilakukan terlebih dahulu dilaksanakan proses seleksi. Penempatan tenaga kerja merupakan proses keempat dari fungsi manajemen tenaga kerja. Penempatan tersebut dilakukan setelah proses analisis pekerjaan, perekrutan dan seleksi tenaga kerja dilaksanakan, Penempatan tenaga kerja pada posisi yang tepat menjadi keinginan perusahaan dan tenaga kerja. Beberapa pendapat para ahli mengenai pengertian penempatan tenaga kerja, yaitu:

Menurut Siswanto (1987: 88) penempatan tenaga kerja adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan, kepada tenaga kerja yang lulus dalam seleksi untuk dilaksanakan secara kontinuitas dengan wewenang dan tanggung jawab sebesar dan komposisi yang ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, dan tanggung jawab tersebut. Wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepada tenaga kerja yang baru, tidaklah bersifat mutlak, tetapi sebesar porsi dan komposisi yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Penempatan merupakan proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawab (Sastrohadiwiryo, 2002:162).

Penempatan merupakan tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan pada orang tersebut. Dengan demikian, calon pegawai itu akan dapat mengerjakan tugas-tugasnya pada jabatan yang bersangkutan (Hasibuan, 2009:63).

2.1.12 Faktor-Faktor Yang Dipertimbangkan Dalam Penempatan Tenaga Kerja

Untuk tenaga kerja yang lulus seleksi, manajer tenaga kerja harus mempertimbangkan beberapa faktor yang mungkin sangat berpengaruh terhadap kelangsungan perusahaan. Manajer tenaga kerja profesional harus bisa melihat karakteristik dan kualifikasi yang dimiliki para tenaga kerja yang akan ditempatkan dalam suatu tugas atau pekerjaan tertentu. Oleh karena itu, sebelum menempatkan tenaga kerja ditempat mereka harus bekerja, perlu dipertimbangkan beberapa faktor antara lain :

1. Keahlian

adalah kesanggupan, kecakapan seseorang untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Setiap pekerjaan menuntut pengetahuan, keterampilan dan sikap tertentu.

2. Keterampilan

adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekaryaannya. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih.

3. Kualifikasi

Keahlian yang diperlukan untuk menduduki suatu jabatan tertentu. Persyaratan kualitas minimum orang yang bisa diterima agar dapat menjalankan satu jabatan dengan baik dan kompeten.

2.1.13 Jenis-Jenis Penempatan

Jenis jenis penempatan menurut Rivai (2003:211) :

1. Promosi

Promosi terjadi apabila seorang pegawai dipindahkan dari suatu pekerjaan kepekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab dan atau level. Umumnya diberikan sebagai penghargaan, hadiah (*reward system*) atas usaha dan prestasi dimasa lampau.

2. *Transfer* dan demosi

Transfer dan demosi adalah dua kegiatan utama penempatan pegawai lainnya yang ada pada perusahaan. *Transfer* terjadi jika seorang pegawai dipindahkan dari suatu bidang tugas

kebidang tugas lainnya yang tingkatannya hampir sama baik tingkat gaji, tanggung jawab, maupun tingkat strukturalnya. Demosi terjadi apabila seorang pegawai dipindahkan dari suatu posisi keposisi lainnya yang lebih rendah tingkatannya, baik tingkat gaji, tanggung jawab, maupun tingkatan strukturalnya.

3. *Job-Posting Programs*

Job-posting programs memberikan informasi kepada pegawai tentang pembukaan lowongan kerja dan persyaratannya. Pengumuman tentang lowongan kerja tersebut mengundang para pegawai yang memenuhi syarat untuk melamar. Tujuan program *job-posting* adalah untuk memberi dorongan bagi pegawai yang sedang menarik promosi dan transfer serta membantu departemen SDM dalam mengisi jabatan internal.

2.1.14 Sistem Penempatan Tenaga Kerja

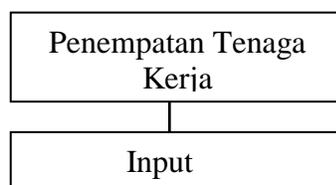
Sistem penempatan tenaga kerja (Sastrohadiwiryono, 2002:166) didefinisikan sebagai rangkaian komponen ketenagakerjaan, khususnya dalam menempatkan tenaga kerja yang tepat pada posisi yang tepat (*the right man on the right place*), dan dirancang dapat mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar besarnya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

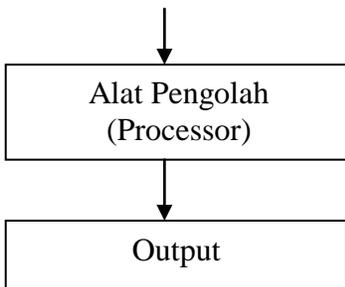
Sistem penempatan tenaga kerja harus dirancang, yaitu komponen ketenagakerjaan harus diatur dalam beberapa perpaduan atau kombinasi guna mencapai tujuan yang diharapkan. Instruksi ini harus disiapkan untuk melukiskan tugas, pekerjaan dan tanggung jawab. Jika instruksi dan operasional telah dirancang, maka tenaga kerja siap dipekerjakan. Sistem

penempatan tenaga kerja yang didesain untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan tertentu. Apabila tugas dan pekerjaan tersebut dianggap sulit maka sistem penempatan tenaga kerja tersebut harus di modifikasi. Sistem penempatan tenaga kerja menekankan bahwa penyediaan tenaga kerja sebagai sarana untuk mendapatkan fleksibilitas yang lebih besar dalam operasi dan sebagai cara untuk menghilangkan operasi perencanaan tenaga kerja yang tidak sesuai.

Menurut Siswanto (1987: 94) sistem penempatan tenaga kerja dapat didefinisikan sebagai suatu rangkaian komponen ketenagakerjaan, khususnya dalam menempatkan tenaga kerja yang tepat pada posisi yang tepat pula, dan dirancang untuk mencapai dayaguna dan hasilguna yang sebesar-besarnya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Pertama, haruslah terdapat suatu maksud atau tujuan, yang merancang suatu sistem penempatan tenaga kerja untuk dilaksanakan. Kedua, haruslah terdapat rancangan rancangan atau suatu susunan komponen ketenagakerjaan. Akhirnya input informasi ketenagakerjaan yang tersedia harus dialokasikan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Suatu sistem penempatan tenaga kerja harus dirancang yaitu komponen ketenagakerjaan harus diatur dalam beberapa perpaduan atau kombinasi guna mencapai tujuan yang diharapkan. Instruksi terinci harus disiapkan untuk melukis tugas, pekerjaan, tanggungjawab, dan instruksi operasional ini semuanya merupakan prosedur. Setelah sistem penempatan tenaga kerja dirancang, maka siaplah ia untuk bekerja. Input informasi tenaga kerja, dan material dipergunakan dalam pengolahan *output*.

Gambar 2-3
Rancangan Suatu Sistem Penempatan Tenaga Kerja





Sumber: Bedjo Siswanto (1987:95)

Kebanyakan sistem penempatan tenaga kerja mencakup beberapa sarana penyeliaan, yaitu sebuah alat sensor untuk mengukur output, sebuah alat untuk membandingkan pengukuran dengan standar, dan suatu kelompok penggerak untuk menyesuaikan input guna menyempurnakan kekurangan-kekurangan yang ditunjukkan. Tujuannya adalah untuk mengadakan penyeliaan variabel sedemikian rupa sehingga sistem penempatan tenaga kerja tersebut akan bertendensi lebih mantap berdekatan dengan titik balansi yang sempurna.

Suatu model paham tentang sistem penempatan tenaga kerja akan mencakup suatu perencanaan sentral untuk membuat keputusan yang berhubungan dengan produk atau jasa yang disajikan oleh perusahaan, suatu komisi alokasi sumber, guna menyajikan fasilitas, tenaga kerja, bantuan teknis untuk perancangan tenaga kerja, dan sistem operasi, termasuk kegiatan utama dan sistem yang menunjang.

Suatu sistem penempatan tenaga kerja dirancang untuk menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan tertentu. Apabila tugas dan pekerjaan tersebut dianggap ruwet, maka sistem penempatan tenaga kerja tersebut dibuyarkan.

Ancangan tersebut adalah untuk membuat setiap sistem penempatan tenaga kerja mencukupi diri sendiri sampai pada tingkat yang merata ekonomis dapat dilaksanakan. Jumlah yang layak dari berlebihan atau kapasitas tambahan akan menyajikan fleksibilitas yang lebih

besar, memberikan perlindungan atas terjadinya kerusakan, mengurangi waktu untuk rangkaian pekerjaan, memerlukan lebih sedikit perencanaan dengan komunikasi antarbagian dan mengurangi jumlah penyerahan bahan-bahan. Paham tentang sistem penempatan tenaga kerja mengemukakan penyeliaan tenaga kerja sebagai suatu sarana untuk mendapatkan fleksibilitas yang lebih besar dalam operasi dan sebagai tambahan merupakan suatu cara atau jalan guna menghilangkan operasi perencanaan tenaga kerja apabila variabel tidak diketahui. Ancangan yang terbaik adalah menyoroti perkecualian dan perubahan yang berarti.

1.2.1 Prosedur Penempatan Tenaga Kerja

Setiap kegiatan diperlukan tahapan yang harus dilalui dalam pelaksanaannya. Tahapan tersebut harus dilaksanakan tahap demi tahap (*step by step*) tanpa meninggalkan prinsip dan azas yang berlaku. Prosedur penempatan tenaga kerja merupakan urutan untuk menempatkan tenaga kerja yang tepat pada posisi yang tepat (*the right man on the right place*).

Prosedur penempatan karyawan yang diambil merupakan bagian dari pengambilan keputusan (*decision making*) yang dilakukan oleh manajer tenaga kerja, khususnya bagian penempatan tenaga kerja, baik yang telah diambil berdasarkan pertimbangan rasional maupun obyektif. Pertimbangan rasional dalam pengambilan keputusan untuk menempatkan tenaga kerja, baik pengambilan keputusan yang didasarkan atas fakta, keterangan maupun data yang dianggap resperensif. Artinya, pengambilan keputusan dalam penempatan tenaga kerja tersebut atas dasar hasil seleksi yang telah dilakukan oleh manajer tenaga kerja.

Pertimbangan obyektif didasarkan data dan keterangan tentang pribadi tenaga kerja, baik atas dasar referensi dari seseorang maupun atas hasil seleksi tenaga kerja yang pelaksanaannya tanpa mengesampingkan metode-metode ilmiah. Pelamar yang lulus seleksi

harus segera diberi informasi, begitu juga bagian penempatan tenaga kerja perlu mengetahui agar dikondisikan dengan keadaan perusahaan sehingga tenaga kerja dapat ditempatkan berdasarkan kualifikasi yang bersangkutan.

2.1.16 Kriteria-Kriteria yang Harus Dipenuhi dalam Penempatan Karyawan

Menurut Bernardin dan Russel (dalam Kurniawan, 2006) kriteria yang harus dipenuhi dalam pelaksanaan penempatan pegawai antara lain:

a. Pengetahuan

Merupakan suatu kesatuan informasi terorganisir yang biasanya terdiri dari sebuah fakta atau prosedur yang diterapkan secara langsung terhadap kinerja. Sebuah fungsi pengetahuan seseorang dapat diperoleh melalui pendidikan formal, pendidikan informal, membaca buku dan lain-lain. Pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai diharapkan dapat membantu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya, oleh karena itu pegawai dituntut untuk memiliki pengetahuan yang sesuai dengan pekerjaannya

b. Kemampuan

Kemampuan menunjukkan kesanggupan, kecakapan seseorang untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Setiap pekerjaan menuntut pengetahuan, ketrampilan dan sikap tertentu. Kemampuan sangat penting karena bertujuan untuk mengukur prestasi kerja pegawai, maksudnya dapat mengukur sejauh mana pegawai bisa sukses dalam melakukan tugas dan pekerjaannya. Hal ini berkaitan dengan kenyataan bahwa setiap jenis pekerjaan menuntut pengetahuan, ketrampilan dan sikap tertentu agar dapat melakukan

pekerjaan dengan baik yang akan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai tersebut.

c. Sikap

Kriteria selanjutnya yang harus dipenuhi dalam penempatan pegawai adalah sikap. Sikap merupakan pernyataan evaluatif yang baik dan menguntungkan, hal ini menyangkut mengenai obyek, orang atau peristiwa dimana sikap dapat mencerminkan bagaimana seseorang merasakan sesuatu (misalnya benar, salah, setuju, tidak setuju).

Seleksi tenaga kerja yang dilakukan mungkin memakan alokasi waktu dan biaya yang cukup banyak, namun harapan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan telah terwujud, yaitu memperoleh tenaga kerja sesuai dengan lowongan yang tersedia. Dalam waktu singkat para pelamar yang lulus seleksi tenaga kerja mungkin masih ada dalam bayangan tentang tugas dan pekerjaan di waktu mendatang dan sementara menikmati kegembiraan atas prestasi mereka, sambil menunggu pemugaran suatu pekerjaan yang bakal mereka tinjau.

Setelah melaksanakan seleksi tenaga kerja, maka fungsi manajer tenaga kerja yang harus segera dilaksanakan adalah penempatan tenaga kerja yang harus segera dilaksanakan adalah penempatan tenaga kerja. Penempatan tenaga kerja yang tepat pada posisi yang tepat, bukan saja menjadi idaman perusahaan, tetapi juga menjadi keinginan para tenaga kerja. Dengan jalan demikian tenaga kerja yang bersangkutan dapat mengetahui ruang lingkup pekerjaannya. Akibat yang menguntungkan perusahaan adalah meningkatnya semangat dan kegairahan kerja serta kedisiplinan kerja tenaga kerja yang bersangkutan. Dampak positif bagi perusahaan adalah bahwa

omset output produksi yang dihasilkan oleh tenaga kerja yang bersangkutan meningkat. Karena itu menempatkan tenaga kerja yang tepat pada posisi yang tepat pula, menjadi kewajiban manajemen sumberdaya manusia yang tidak bisa diabaikan begitu saja dan tidak bisa dilakukan secara sembarangan.

2.1.17 Rekrutmen Dalam Perspektif Islam

Rekrutmen tenaga kerja dalam Islam berpijak pada al-Qur'an surah al-Qashash: 26

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

“Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".

Dari ayat diatas terdapat lafadz *ista'jarta* yang berarti menjadikan pekerja atau menarik dia untuk dijadikan pekerja. Menurut Syafe'I (2001:122) lafadz *ijaroh* diartikan sebagai jual beli jasa (upah-mengupah) yakni mengambil manfaat tenaga manusia. Dalam hal ini dapat dipahami bahwa dalam mencari tenaga kerja haruslah mereka yang kuat lagi jujur.

Menurut Widjajakusuma (2001:157) bahwa setiap muslim dalam beraktifitas atau kerja apapun harus dilakukan dengan sikap yang profesionalisme dalam pandangan syariah dicirikan oleh tiga hal, yakni kafaah (keahlian, himmatul'amal (etos kerja yang tinggi), amanah(terpercaya).

a. Kafaah (keahlian)

Berkenaan dengan keahlian dan kecakapan. Islam menetapkan bahwa seorang yang akan diangkat untuk posisi jabata atau tugas tertentu terlebih lagi jika itu berkaitan dengan keputusan orang banyak, haruslah orang yang memiliki keahlian dan kecakapan dalam tugas atau jabatan itu. Atas dasar itulah seorang pejabat, pegawai maupun

pemimpin yang akan diangkat haruslah dipilih dari orang yang paling tepat. Islam mengingatkan tindakan mengangkat orang yang bukan ahlinya atau orang yang tidak tepat dianggap telah melanggar amanah dan berkhianat kepada Allah, Rasulnya dan berkhianat terhadap kaum muslimin.

b. *Himmatul'amal* (etos kerja yang tinggi)

Selain memiliki keahlian dan kecakapan, seseorang dikatakan mempunyai sikap profesionalisme jika dia selalu semangat dan bersungguh – sungguh dalam menjalankan tugas. Islam sangat mendorong setiap muslim untuk selalu bekerja keras, bersungguh – sungguh mencurahkan tenaga dan kemampuan dalam menjalankan berbagai pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Selain mendorong ibadah seseorang muslim bekerja keras karena adanya keinginan untuk memperoleh imbalan atau penghargaan (*reward*) material dan non material seperti gaji penghasilan serta karir dan kedudukan yang lebih baik dan sebagainya.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa seorang muslim dalam bekerja haruslah bersungguh – sungguh dan penuh semangat, dengan kata lain haruslah bersungguh – sungguh dan penuh semangat, dengan kata lain harus bekerja keras (*hard worker*) yang juga seorang produktif dan inovatif. Seseorang dikatakan memiliki profesionalisme jika dia memiliki integritas tinggi, tidak mementingkan diri sendiri, adil sehingga dia bekerja dengan baik dan mau bekerjasama dengan yang lain.

c. Amanah (terpercaya)

Seorang pekerja muslim yang professional haruslah memiliki sifat amanah, terpercaya dan bertanggung jawab, bekerja dengan sungguh-sungguh dan mencurahkan segala potensi yang dimiliki demi untuk mewujudkan tujuan organisasi dan bukan hanya

mencari kepentingan pribadinya, sehingga muncul jiwa amanah yang mampu menjalankan tugas dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan. Banyak orang memiliki keahlian serta etos kerja yang tinggi, tetapi karena tidak memiliki sifat amanah, tidak sedikit diantara mereka yang justru memanfaatkan keahliannya dengan sifat amanah ini. Sikap amanah akan memberikan dampak positif bagi diri pelaku, perusahaan, masyarakat bahkan Negara. Sebaliknya sikap tidak amanah akan berdampak buruk akibatnya. Bagi pribadi sikap tidak amanah membuat harta yang diperolehnya menjadi tidak berkah. Bagi perusahaan, sikap tidak amanah akan menimbulkan kerugian dan tidak efisiensi. Jika hal ini terus berlangsung, bukan tidak mungkin perusahaan tersebut berakhir bangkrut. Hal yang sama juga berlaku bagi masyarakat atau Negara. Sikap tidak amanah selain menyebabkan kebocoran dan ketidakefesiensi, juga dapat menyebabkan tingkat kepercayaan terhadap suatu Negara serta kredibilitasnya menjadi hancur.

Sedangkan menurut Rahman (1995:265) penawaran dan penarikan tenaga kerja tergantung pada tergantung pada tiga faktor, yaitu:

1. Kecakapan tenaga kerja

Kecakapan tenaga kerja adalah usaha tenaga kerja untuk bekerja pada perusahaan, keahlian dan ketrampilan yang dimilikinya mampu meningkatkan modal. Islam juga menganjurkan agar dalam memilih atau menyeleksi karyawan yang akan diterima oleh suatu perusahaan (organisasi) seharusnya dilakukan dengan sebaik mungkin sehingga tidak terjadi salah rekrut dan salah dalam menempatkan seseorang, sebab menurut sabda Nabi Muhammad SAW yang berbunyi:

إذا وسد الأمر الي غير أهله فنتظر الساعة (روه البخاري: ٥٧)

Artinya: Apabila suatu perkara (masalah) diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancuran. (HR.Bukhori: 57)

Kata “al-Amru” dalam konteks ini dapat diartikan jabatan atau pekerjaan karena berkaitan dengan proses rekrutmen. Dari hal tersebut jelaslah bahwa ketika suatu jabatan diduduki oleh seseorang yang bukan ahlinya maka bukan kebaikan yang akan diperoleh akan tetapi kemungkinan besar yang akan timbul adalah kerusakan karena orang tersebut tidak memiliki keahlian dibidang tersebut. umumnya keahlian seseorang bergantung kepada:

a. Kesehatan moral dan fisik

Seorang tenaga kerja yang sehat dan kuat lebih cakap dari pada tenaga kerja yang lemah dan sakit. Begitu juga dengan seorang tenaga kerja yang jujur bertanggung jawab akan bekerja lebih kuat dan tekun. Sifat-sifat seorang tenaga kerja yang cakap digambarkan pada al-Qur’an surah al-Qashash:26

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

“Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".

Ayat tersebut menyatakan bahwa kekuatan fisik dan kejujuran merupakan sifat yang diperlukan oleh seorang pekerja yang cakap. Baik bagi pekerja kasar ataupun tenaga ahli, kejujuran merupakan suatu unsur yang perlu dipertimbangkan.

b. Akal pikiran yang baik

Akal pikiran yang baik yaitu daya upaya seseorang di dalam menilai dan mencetuskan segala sesuatu dengan cara yang sebijaksana mungkin. Hal ini juga

merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi terhadap kemampuan tenaga kerja. Dalam al-Qur'an sifat ini dinyatakan dalam surah Yusuf: 55,

قَالَ أَجْعَلْنِي عَلَىٰ خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ ﴿٥٥﴾

"Berkata Yusuf: "jadikanlah aku bendaharawan negara (Mesir); sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga, lagi berpengetahuan".

Ayat tersebut menggambarkan pentingnya kebijakan dan pertimbangan sehingga orang yang bodoh dan tidak berilmu pengetahuan tidak boleh diserahi tugas memimpin bumi ini.

c. Pendidikan dan Latihan

Pendidikan dan latihan juga meningkatkan kemampuan tenaga kerja untuk lebih teliti daripada mereka yang tidak berpendidikan dan terlatih. Dalam al-Qur'an sifat ini dinyatakan dalam surah al-Baqarah: 269

يُؤْتِي الْحِكْمَةَ مَنْ يَشَاءُ ۚ وَمَنْ يُؤْتَ الْحِكْمَةَ فَقَدْ أُوتِيَ خَيْرًا كَثِيرًا ۗ وَمَا يَذَّكَّرُ إِلَّا

أُولُو الْأَلْبَابِ ﴿٢٦٩﴾

" Allah menganugerahkan Al Hikmah (kefahaman yang dalam tentang Al Quran dan As Sunnah) kepada siapa yang dikehendaki-Nya. dan Barangsiapa yang dianugerahi hikmah, ia benar-benar telah dianugerahi karunia yang banyak. dan hanya orang-orang yang berakallah yang dapat mengambil pelajaran (dari firman Allah).

Dari ayat di atas, pendidikan dan latihan dianggap sebagai kebajikan dimana sifat-sifat tersebut tersebut menyamai harta dan kekayaan yang banyak. Jelaslah

bahwa hasil pekerjaan dan kemampuan pekerja yang semena-mena dan tidak terlatih tidak akan menyamai pekerja yang berpengalaman dan terlatih.

d. Keindahan dan kesempurnaan hasil kerja

Islam tidak meninggalkan aspek keindahan suatu benda. Apabila Allah menjadikan setiap perbuatan-Nya dengan sempurna, menarik dan tahan lama. Dia menghadapkan hamba-hamba-Nya terutama orang yang beriman, ciri-ciri kesempurnaan, keindahan dan ketahanan dalam pekerjaan mereka.

Sabda Rasulullah SAW yang menekankan pada aspek keindahan setiap benda sebagai berikut:

ان الله جمبل يحب الجمال (رواه مسلم)

Artinya : *“Sesungguhnya Allah itu indah dan dia menyukai keindahan”*

(HR. Muslim)

2. Mobilitas tenaga kerja

.Mobilitas tenaga kerja merupakan gerakan tenaga kerja dari suatu kawasan geografis dan kawasan yang lain. Hal ini memiliki hubungan yang erat dengan kedudukan ekonomi para pekerja. Apabila golongan tenaga kerja dapat bergerak dengan mudah dan bebas dari suatu tempat ke tempat yang lebih baik, maka taraf hidup mereka akan dapat diperbaiki dan begitu pula sebaliknya.

Menurut al-Qur'an mobilitas tenaga kerja merupakan kaidah yang sangat tepat untuk menyelesaikan banyak masalah, baik masalah ekonomi maupun sosial. Dalam al-Qur'an sifat ini dinyatakan dalam surah al-Mulk: 15

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمْ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ ۗ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ ﴿١٥﴾

“ Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, Maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezki-Nya. dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.”

Ayat tersebut dengan jelas meminta kepada orang yang beriman untuk mengembara ke tempat yang jauh untuk memperbaiki taraf ekonomi mereka dan seterusnya membawa kemakmuran kepada Negara.

3. Penduduk

Jumlah penduduk merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi penawaran tenaga kerja. Pada hakikatnya pertambahan penduduk akan selalu diikuti dengan peningkatan taraf hidup mereka yang lebih cepat. Oleh karena itu tidak ada dasar yang meyakinkan bahwa pertambahan penduduk tidak akan diikuti oleh perusahaan ekonomi.

Al-Qur'an menolak dengan jelas sikap tentang nasib manusia yang tidak baik. Bahkan al-Qur'an telah menunjukkan potensi-potensi yang tidak terbatas di dunia ini untuk dikelola. Allah menjelaskan dalam al-Qur'an surah al-Jatsiyah:13

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ ﴿١٣﴾

“Dan Dia telah menundukkan untukmu apa yang di langit dan apa yang di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir”

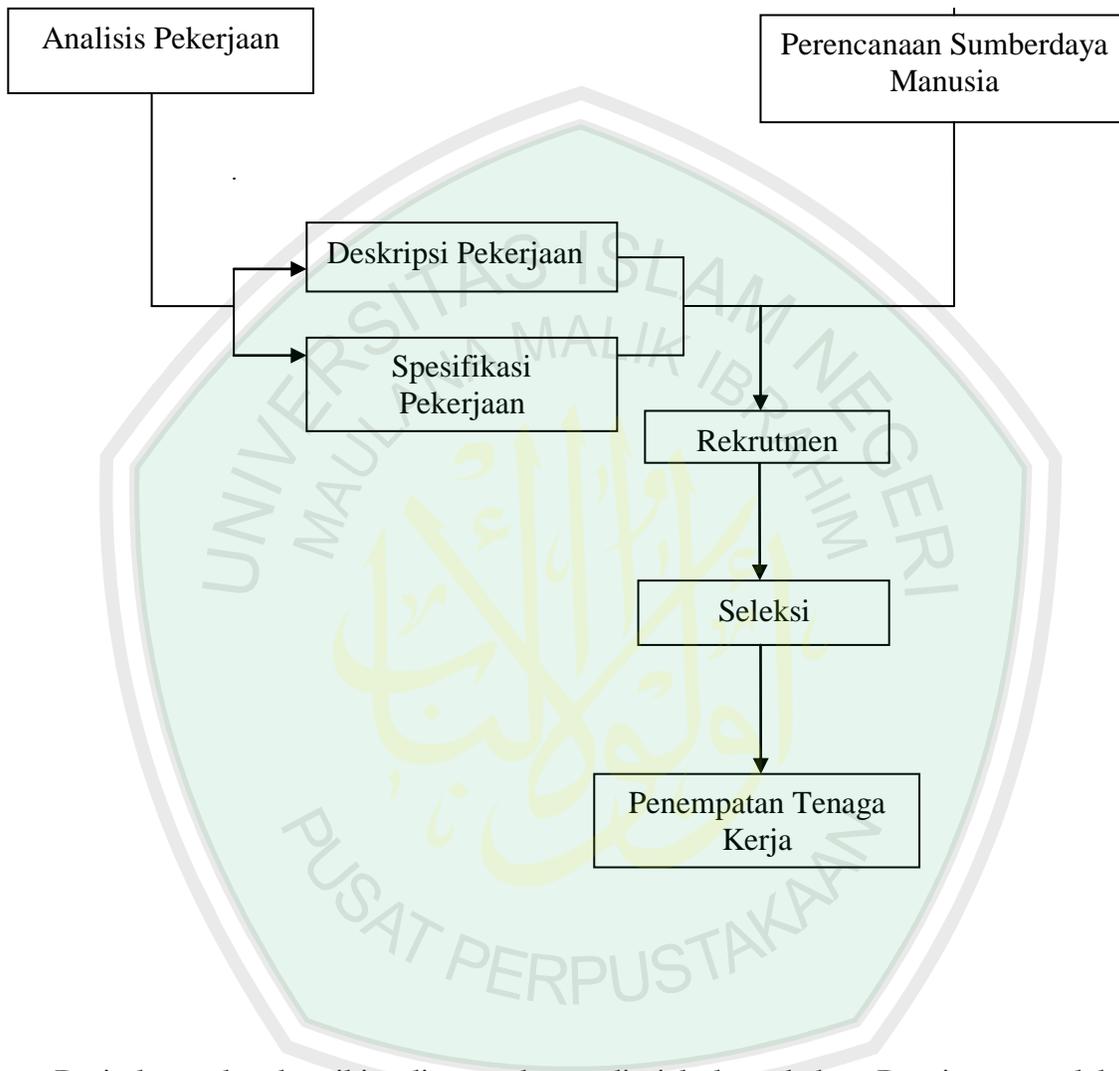
Dalam ayat tersebut terdapat jaminan bagi manusia bahwa mereka tidak akan dibiarkan sengsara di dunia dan akan diberikan khazanah kekayaan yang tidak terbatas untuk mencapai kehidupan mereka apabila mereka mau berusaha. Al-Qur'an memberikan petunjuk yang kuat dan harapan kepada manusia dalam perjuangan hidup mereka untuk terus berusaha memanfaatkan kekayaan alam yang telah diciptakan oleh Allah untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka yang terus menerus bertambah.

Sehingga dapat disimpulkan rekrutmen tenaga kerja dalam perspektif islam adalah disamping mempertimbangkan kemampuan, keahlian, dan pengetahuan juga mempertimbangkan kemampuan, keahlian dan pengetahuan juga mempertimbangkan kesehatan moral dan fisik serta keindahan dan kemampuan hasil kerja, jiwa-jiwa keagamaan dan keimanan sehingga tercapai tujuan perusahaan ke depan dengan bai

2.3 Kerangka Berpikir

Analisis pekerjaan menentukan sifat dan persyaratan pekerjaan tertentu. Perencanaan sumber daya manusia menentukan jumlah pekerjaan tertentu yang akan diisi. Deskripsi pekerjaan adalah pernyataan tertulis tentang apa yang harus dilaksanakan oleh karyawan, bagaimana ia melaksanakannya, dan seperti apa kondisinya. Spesifikasi pekerjaan menunjukkan karakteristik pelaksanaan, dan spesifikasi pekerjaan menunjukkan karakteristik pelaksana (orang) yang tepat untuk melaksanakan tugas-tugas yang tertera di dalam deskripsi pekerjaan. Rekrutmen fokus pada pengadaan sekumpulan calon pelaksana yang memiliki potensi untuk melaksanakan pekerjaan, seleksi sebagai pemilihan seseorang tertentu dari sekelompok karyawan-karyawan potensial untuk melaksanakan suatu jabatan tertentu. Penempatan tenaga kerja merupakan tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan pada orang tersebut. dengan demikian, calon pegawai itu akan dapat mengerjakan tugas-tugasnya pada jabatan yang bersangkutan (Hasibuan, 2009: 63).

Gambar 2.4
Kerangka Berfikir



Dari kerangka berpikir diatas, dapat di jelaskan bahwa.Bagaimana pelaksanaan rekrutmen, proses seleksi, dan penempatan tenaga kerja.

