

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian dari Pahrowi (2007) yang berjudul Analisis Model Rekrutmen dalam Perspektif Manajemen Syariah di BMT Masalah Mursalah Lil Ummah Sidogiri. Pada penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Pola Rekrutmen yang berlaku di BMT Masalah Mursalah Lil Ummah Sidogiri sebagian besar sudah sesuai dengan pola rekrutmen yang dimaksudkan oleh manajemen syariah. Pola pelaksanaan Rekrutmen dalam perspektif manajemen syariah di BMT Masalah Mursalah Lil Ummah adalah pada dasarnya rekrutmen dilakukan berdasarkan kebutuhan perusahaan.

Penelitian dari Abdul Jalil, Ahad (2008) yang berjudul Sistem Rekrutmen Guru pada Lembaga Pendidikan Islam: Studi Kasus di Madrasah Ibtidaiyah Jenderal Sudirman (MIJS) Malang Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam. Program Pascasarjana. Universitas Islam Negeri Malang. Pada penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Sumber-sumber intern dan ekstern. Setiap calon guru baru yang masuk di lembaga ini, sebelum melaksanakan aktifitas belajar mengajar, pihak lembaga selalu melakukan orientasi terlebih dahulu. Persoalan-persoalan yang di sampaikan dalam orientasi ini mencukupi: sejarah lembaga, struktur

organisasi, tata kerja dalam lembaga dan pedoman-pedoman tentang kesejahteraan guru serta pegawai.

Penelitian dari Henni Fatimatuz Zahra, (2009) yang berjudul Analisis Perencanaan Rekrutmen Tenaga Kerja Dalam Perspektif Islam (Studi Pada Koperasi Agro Niaga Unit Jabung Malang). Pada penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen di koperasi Agro Niaga Unit Jabung dilakukan secara sederhana namun cukup lengkap dan selektif. Proses tersebut meliputi kebutuhan Tenaga Kerja, Seleksi, Penempatan, orientasi dan indukasi karyawan.

Penelitian dari Lailatul Mubarakah, (2007) yang berjudul Analisis Rekrutmen Tenaga Kerja (Studi Di Koperasi Agro Niaga Indonesia di DAU Malang). Pada penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen di koperasi Agro Niaga Indonesia Syari'ah dilakukan secara sederhana namun cukup lengkap dan selektif. Dalam koperasi Agro Niaga Indonesia Syari'ah menggunakan kriteria dalam Ekonomi Islam yaitu berupa kecakapan tenaga kerja yang meliputi kesehatan moral dan fisik, akal fikiran (pengetahuan yang baik), pendidikan dan pelatihan, kesempurnaan kerja.

Penelitian dari Dolip Anita Sari (2012) yang berjudul Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, seleksi dan penempatan Tenaga Kerja pada BMT Sidogiri pasuruan. Pada penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja di koperasi BMT-UGT Sidogiri pasuruan lebih

memprioritaskan para alumni pondok pesantren sidogiri karena prinsip yang dipegang BMT-UGT adalah jujur dan amanah.

Tabel 1.1
Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang

No	Nama	Judul	Metode dan Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Pahrowi (2007)	Analisis Model Rekrutmen dalam Perspektif Manajemen Syariah di BMT Masalah Mursalah Lil Ummah Sidogiri. Pada penelitian ini menggunakan metode kualitatif.	Deskriptif Kualitatif	Pola pelaksanaan Rekrutmen dalam perspektif manajemen syariah di BMT Masalah Mursalah Lil Ummah adalah pada dasarnya Rekrutmen dilakukan berdasarkan kebutuhan perusahaan.
2.	Abdul Jalil, Ahad (2008)	Sistem Rekrutmen Guru pada Lembaga Pendidikan Islam: Studi Kasus di Madrasah Ibtidaiyah Jenderal Sudirman (MIJS) Malang Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam. Program Pascasarjana.	Deskriptif Kualitatif	Persoalan-persoalan yang di sampaikan dalam orientasi ini mencukupi: sejarah lembaga, struktur organisasi, tata kerja dalam lembaga dan pedoman-pedoman tentang kesejahteraan guru serta pegawai.
3.	Henni fatimatuz zahra, (2009)	Analisis Perencanaan Rekrutmen Tenaga Kerja Dalam Perspektif Islam (Studi Pada Koperasi Agro Niaga Unit Jabung Malang)	Deskriptif Kualitatif	proses rekrutmen di koperasi Agro Niaga Unit Jabung dilakukan secara sederhana namun cukup lengkap dan selektif. Proses tersebut meliputi kebutuhan Tenaga Kerja, Seleksi, Penempatan, orientasi dan induksi karyawan.
4.	Lailatul Mubarakah, (2007)	Analisis Rekrutmen Tenaga Kerja (Studi Di Koperasi Agro Niaga Indonesia di DAU Malang).	Deskriptif Kualitatif	Dalam koperasi Agro Niaga Indonesia Syari'ah menggunakan kriteria dalam Ekonomi Islam yaitu berupa kecakapan tenaga kerja yang meliputi kesehatan moral dan fisik, akal fikiran (pengetahuan

				yang baik), pendidikan dan pelatihan, kesempurnaan kerja.
5.	Dolip Anita Sari (2012)	Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, seleksi dan penempatan Tenaga Kerja Pada BMT Sidogiri pasuruan. Pada penelitian ini menggunakan metode kualitatif	Deskriptif Kualitatif	pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja di koperasi BMT-UGT Sidogiri pasuruan lebih memprioritaskan para alumni pondok pesantren sidogiri karena prinsip yang di pegang BMT-UGT adalah jujur dan amanah.
6.	M. Ainul Yaqin (2012)	Analisis Sistem Rekrutmen Tenaga Kerja di Lembaga Yayasan Pendidikan Almaarif Singosari	Deskriptif Kualitatif	pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja di Lembaga Yayasan Pendidikan Almaarif Singosari yaitu lebih memprioritaskan para Tenaga Kerja yang berlatar belakang NU karena prinsip yang dipegang Yayasan Pendidikan Almaarif Singosari adalah berfaham Ahlussunnah Wal Jamaah.

Sumber: Diperoleh dari penelitian terdahulu yang sudah diolah oleh peneliti.

2.2. Kajian Teori

2.2.1. Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen dapat diartikan sebagai proses penarikan sejumlah calon yang berpotensi untuk diseleksi menjadi pegawai. Proses ini dilakukan dengan mendorong atau merangsang calon yang mempunyai potensi untuk mengajukan lamaran dan berakhir dengan didapatkannya sejumlah calon. (Hariandja, 2002:96)

Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika

lamaran-lamaran mereka diserahkan atau dikumpulkan. Hasilnya adalah merupakan sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan dipilih. Selain itu rekrutmen juga dapat dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah karyawan yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan.(Rivai, 2004 :158)

Dalam mencari tenaga kerja yang memiliki kualitas sesuai dengan apa yang diinginkan oleh suatu perusahaan, maka perlu adanya perencanaan yang membuat peramalan kebutuhan karyawan, perbandingan kebutuhan dengan kemampuan tenaga kerja yang ada saat ini serta aspek pengembangan rencana-rencana yang spesifik untuk pelatihan dan pendidikan tenaga kerja dan seberapa banyak tenaga kerja yang harus direkrut. Di dalamnya juga menyangkut proses analisis, deskripsi dan spesifikasi jabatan yang diperuntukkan bagi penentuan tujuan perusahaan.

Pengertian rekrutmen pada dasarnya rekrutmen atau perekrutan tenaga kerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk menerima karyawan yang berminat untuk menjadi karyawan dalam suatu perusahaan guna mengisi jabatan yang lowong demi tercapainya kelancaran jalannya aktifitas perusahaan.

Menurut Nawawi (2005:169) rekrutmen diartikan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah tenaga kerja utama (produk lini dan penunjangnya) di lingkungan organisasi atau perusahaan.

Menurut Handoko (1999:69) Rekrutmen adalah proses pencarian dan pemikat para calon karyawan yang mampu untuk melamar sebagai karyawan yang dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir bila lamaran mereka diserahkan sekumpulan pencari kerja yang akan diseleksi.

Desler (1999:127) mengilustrasikan langkah yang harus dilakukan dalam proses rekrutmen tersebut sebagai berikut:

1. Melakukan perencanaan dan pelamaran pekerjaan untuk menentukan tugas-tugas dari posisi untuk diisi.
2. Membangun suatu pangkalan calon yang jabatan-jabatan dengan perekrutan internal maupun eksternal.
3. Meminta karyawan untuk mengisi formulir lamaran. dan kemungkinan adanya wawancara penyaringan.
4. Memanfaatkan berbagai tehnik seleksi misalkan tes penyelidikan latar belakang dan pengujian fisik untuk identitas calon yang anusias dan bersemangat untuk mengisi jabatan tersebut.
5. Mengirim pada penyelia yang bertanggung jawab untuk jabatan tersebut satu atau lebih calon yang bersemangat.
6. Meminta para calon untuk mengikuti satu atau lebih wawancara atau penyelia dan pihak relevan lainnya dengan tujuan untuk akhirnya menetapkan calon yang mana jabatan tersebut diserahkan.

Rekrutmen adalah proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang kulaifaid untuk jabatan/pekerjaan utama di lingkungan suatu

perusahaan. Rekrutmen merupakan langkah pertama dalam rangka menerima seseorang dalam proses pengupahan. Rekrutmen terdapat 3 kegiatan pokok yaitu:

1. Seleksi

Seleksi adalah proses menetapkan keputusan dalam menerima atau tidak menerima, setelah mempertimbangkan setiap pelamar untuk suatu pekerjaan/jabatan.

2. Penempatan

Penempatan adalah penugasan seseorang pekerja pada suatu jabatan atau unit kerja dilingkungan suatu organisasi.

3. Sosialisasi atau orientasi

Sosialisasi adalah proses orientasi seseorang pekerja baru pada organisasi atau unit kerja tempatnya akan bertugas. (Nawawi, 2008:170)

2.2.2. Tujuan Rekrutmen

Tujuan dari rekrutmen adalah mendapatkan calon karyawan sebanyak mungkin sehingga memungkinkan pihak manajemen (recruiter) untuk memilih atau menyeleksi calon sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan. Semakin banyak calon yang berhasil dikumpulkan maka akan semakin baik karena kemungkinan untuk mendapatkan calon terbaik akan semakin besar dan berpotensi menjadi pegawai. (Hariandja, 2002 : 96)

Rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan atau organisasi memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon karyawan yang diinginkan sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada. Dengan demikian, tujuan rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik. (Rivai, 2004:160)

Tujuan rekrutmen tenaga kerja adalah untuk mengisi jabatan yang lowong yang perlu diisi untuk mempertahankan atau meningkatkan efektifitas kerja, Siagian (1992:102) mendefinisikan “Rekrutmen tenaga kerja adalah sebagai proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar yang kapabel untuk dipekerjakan dalam dan oleh organisasi”.

2.2.3. Metode Rekrutmen

Ada berbagai macam metode yang dapat digunakan yaitu untuk sumber internal dan eksternal.

- 1) Dari sumber internal perusahaan yakni SDM yang ditarik (diterima) adalah berasal dari perusahaan atau lembaga itu sendiri. Dengan cara ini perusahaan mencari karyawan yang ada didalam lingkungan sendiri untuk ditempatkan pada posisi tertentu. (Rivai, 2004:162)

Calon internal diperoleh dengan cara manajer memberikan atau menominasikan beberapa orang sebagai calon untuk dipromosi. Metode ini bersifat tertutup, dimana pegawai tidak mengetahui jabatan yang kosong dengan jelas, sehingga pegawai yang memiliki persyaratan tidak memiliki kesempatan untuk melamar secara formal. (Hariandja, 2002:109)

Pasar tenaga kerja internal adalah persediaan tenaga kerja dari dalam organisasi atau perusahaan untuk memenuhi permintaan karena adanya jabatan kosong. Kondisi pasar tenaga kerja internal ini dalam kenyataannya sangat berpengaruh pada kebijakan rekrutmen. (Nawawi, 2008:175)

Rekrutmen internal terdiri dari: penempatan pekerjaan yang merupakan prosedur penempatan pekerjaan membuat karyawan berusaha keras untuk mencapai posisi yang lebih baik dari dalam perusahaan, pemanfaatan inventarisasi keahlian meliputi daftar nama karyawan, pendidikan, pelatihan, posisi sekarang, pengalaman kerja, keahlian dan kemampuan pekerjaan yang terkait dan kualifikasi lainnya, penawaran pekerjaan dan rekomendasi karyawan. (Mangkuprawira, 2004:97)

- 2) Dari sumber rekrutmen eksternal adalah proses mendapatkan tenaga kerja dari pasar tenaga kerja di luar organisasi atau perusahaan. Rekrutmen dilakukan karena perkembangan bisnis, sehingga organisasi atau perusahaan memerlukan pekerja baru

untuk memperoleh gagasan segar. Di samping itu dilakukan rekrutmen eksternal untuk melengkapi tenaga kerja yang dimiliki guna melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien. (Nawawi, 2008:178)

Rekrutmen eksternal meliputi institusi pendidikan untuk merekrut calon karyawan yang memiliki ketrampilan langka, perusahaan dapat melakukan open house, iklan merupakan salah satu jalur untuk menarik calon pelamar. Media yang digunakan dapat berbentuk surat kabar, majalah, jurnal ilmiah, dan bentuk media lainnya. (Mangkuprawira, 2004:99)

2.2.4. Sistem Rekrutmen

Pengangkatan atau rekrutmen adalah bagaimana suatu perusahaan atau organisasi menambah tenaga kerja. Adapun beberapa sistem pengangkatan/penarikan tenaga kerja menurut buku Administrasi kepegawaian (Saksono, 1995:30) yaitu:

1. Sistem *patronage*

Adalah pengangkatan pegawai yang didasarkan atas adanya hubungan yang diperhitungkan antara subyek-subyeknya. Dalam sistem ini pada dasarnya terdapat beberapa hubungan subyektif antara lain sebagai berikut:

a) *Spoils* sistem (hubungan yang bersifat politik)

Yaitu pengangkatan atau menunjukan karyawan yang berdasarkan selera pribadi atau berdasarkan kepentingan suatu golongan.

b) Nepotisme sistem hubungan yang non politik

Hubungan yang bukan karena kawan partai atau non politik disebut nepotisme system. Sistem ini dalam praktek pengangkatan pegawai berdasarkan keluarga kawan yang akrab atau teman yang baik.

2. *Maryt system*

Pengangkatan yang dilakukan terhadap seorang pegawai berdasarkan pada pertimbangan, yaitu:

- a) Kecakapan
- b) Bakat.
- c) Pengalaman
- d) Kesehatan sesuai dengan yang kreteria yang telah digariskan

Dalam menentukan kualitas ini harus dibuktikan dengan ujian, ijazah yang dimiliki dan keterangan-keterangan yang diperlukan untuk itu.

3. *Carryer system*

Adalah memberikan kesempatan pada pegawai-pegawai untuk mengembangkan bakat serta kecakapan selama ia mampu bekerja dengan harapan secara bertahap dapat naik pangkat sampai

mencapai tingkat kedudukan setinggi mungkin berdasarkan pada batas-batas kemampuan bagi yang bersangkutan.

2.2.5. Proses Rekrutmen

Dalam proses penarikan tenaga kerja tidak dapat dihindari antara interaksi antara aktivitas rekrutmen dengan aktivitas dalam manajemen sumber daya manusia lainnya, hal ini yang kemudian mengakibatkan adanya sistem rekrutmen yang komprehensi. Aktivitas-aktivitas rekrutmen tidak akan terjadi sampai seseorang dalam perusahaan telah memutuskan karyawan-karyawan yang akan dibutuhkan. Menurut Simamora (2001:221), proses rekrutmen terdiri dari atas beberapa kegiatan sebagai berikut:

1. Penyusunan strategi merekrut

Manajemen pajak dapat terlibat dalam penyusunan kebijakan-kebijakan umum perekrutan seperti penentuan dimana akan merekrut, penetapan beberapa besar biayanya, dan penentuan tujuan perjanjian kerja organisasi. sedangkan manajer lini biasanya tidak terlibat dalam proses rekrutmen kecuali ketika mereka diminta melakukan dalam perjalanan perekrutan. departemen sumber daya manusia secara luas bertanggung jawab atas hampir sebagian besar proses perekrutan.

Manajemen pajak dapat terlibat dalam penyusunan kebijakan-kebijakan umum perekrutan seperti penentuan dimana

akan merekrut, penetapan beberapa besar biayanya, dan penentuan tujuan perjanjian kerja organisasi. sedangkan manajer lini biasanya tidak terlibat dalam proses rekrutmen kecuali ketika mereka diminta melakukan dalam perjalanan perekrutan. departemen sumber daya manusia secara luas bertanggung jawab atas hampir sebagian besar proses perekrutan.

2. Pencarian pelamar-pelamar kerja

Manakala rencana-rencana dan strategi rekrutmen telah disusun, maka aktivitas rekrutmen sesungguhnya bisa dilangsungkan. pencapaian pelamar dapat melibatkan metode-metode perekrutan yaitu dengan menggunakan metode tertutup atau metode terbuka sebuah perusahaan kadang-kadang menemui kesulitan dalam memikat orang-orang yang diinginkan khususnya karyawan yang sangat ahli, didalam pasar-pasar tenaga kerja yang sangat kompetitif. untuk memperkuat upaya-upaya rekrutmen maka perusahaan haruslah memutuskan daya tarik apa yang harus ditawarkan.

3. Penyisihan pelamar-pelamar yang tidak cocok

Setelah lamaran-lamaran untuk lowongan pekerjaan diterima maka lamaran tersebut haruslah disaring guna menyisihkan individu-individu yang kelihatannya tidak memenuhi syarat. Alasan-alasan diskualifikasi haruslah kualifikasi bonafit yang berhubungan dengan jabatan.

4. Pembuatan kumpulan pelamar

Kelompok pelamar terdiri atas individu-individu yang telah menunjukkan minat dalam mengejar lowongan pekerjaan dan mungkin merupakan kandidat yang baik untuk posisi. Setelah lamaran-lamaran masuk, akan perusahaan harus memproses informasi dan mengorganisasikannya sehingga informasi ini siap diperiksa. Apabila ada pelamar yang mendapat tawaran kerja ditempat lain dan tidak lagi berminat lagi dengan lamarannya, maka perusahaan haruslah menyisihkan lamaran tersebut dari kelompok pelamar.

2.2.6. Rekrutmen Dalam Prespektif Islam

Dalam pandangan Islam sebagai mana dikatakan oleh Mangkuprawira Rekrutmen dan seleksi karyawan baru merupakan tantangan tersendiri bagi para manajer dan direksi. rekrutmen adalah proses rekrutmen dan penempatan calon tenaga kerja yang memenuhi persyaratan perusahaan/organisasi untuk mengisi sejumlah posisi pekerjaan yang dibutuhkan. Pengertian tersebut bisa dipahami dalam

firman Allah SWT:

قَالَتِ إِحْدَاهُمَا يَتَأْتِ اسْتَعْجِرُهُ^ط إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَعْجَرَتْ

الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

Artinya : "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya". (Q.S. Al-Qashas:26)

وَأَنْ لَيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى ﴿٣٩﴾

Artinya : "Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya". (An-Najm : 39)

Ayat tersebut menjelaskan bahwa satu-satunya cara untuk mendapatkan sesuatu adalah melalui kerja keras. Kemajuan dan kekayaan manusia tergantung pada usahanya. Semakin bersungguh-sungguh dia bekerja dan berusaha semakin banyak harta yang diperolehnya. Prinsip tersebut semakin memperjelas bahwa semakin manusia bersungguh-sungguh bekerja untuk memperbaiki kinerja perusahaan, maka hasil yang akan diperoleh adalah memuaskan dan akan memperoleh banyak keuntungan.

2.3. Tenaga Kerja

2.3.1. Penawaran Dan Penarikan Tenaga Kerja

Menurut Saksono (1995:262), penawaran dan penarikan tenaga kerja tergantung pada tiga faktor, yaitu:

1) Kecakapan tenaga kerja

Kecakapan tenaga kerja adalah usaha tenaga kerja untuk bekerja pada perusahaan, keahlian dan keterampilan yang dimilikinya mampu meningkatkan modal. Umumnya keahlian seseorang bergantung pada:

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.

b. Akal pikiran yang baik

yaitu daya upaya seseorang di dalam menilai dan mencetuskan segala sesuatu dengan cara sebijaksana mungkin.

Hal ini juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi terhadap kemampuan tenaga kerja.

c. Pendidikan dan latihan

Pendidikan dan latihan juga meningkatkan kemampuan tenaga kerja untuk lebih teliti dari pada mereka yang tidak berpendidikan 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 mengharapkan hamba-hamba-Nya terutama orang yang beriman, ciri-ciri kesempurnaan, keindahan, dan ketahanan dalam pekerjaan mereka.

2) Mobilisasi tenaga kerja

Mobilisasi 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 lain yang lebih, maka taraf hidup mereka akan dapat diperbaiki dan begitu pula sebaliknya. Kecakapan tenaga kerja merupakan usaha tenaga kerja untuk bekerja pada perusahaan, keahlian dan keterampilan yang dimilikinya mampu meningkatkan modal.

3) Penduduk

Jumlah penduduk merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi penawaran tenaga kerja. Pada hakekatnya penambahan penduduk akan selalu diikuti dengan peningkatan taraf hidup mereka yang lebih cepat. Oleh karena itu tidak

ada dasar yang meyakinkan bahwa pertumbuhan penduduk tidak akan diikuti oleh pertumbuhan ekonomi.

2.3.2. Tenaga Kerja Sebagai Faktor Produksi

Peramalan kebutuhan tenaga kerja dimaksudkan agar jumlah kebutuhan tenaga kerja masa kini dan masa datang sesuai dengan beban pekerjaan, kekosongan-kekosongan dapat dihindari dan semua pekerjaan dapat dikerjakan. Peramalan kebutuhan tenaga kerja ini harus didasarkan kepada informasi faktor internal dan eksternal perusahaan.

Penempatan tenaga kerja merupakan kegiatan manajemen personalia yang dilakukan untuk menempatkan calon karyawan yang dianggap telah berhasil dalam mengikuti proses seleksi dengan baik yang sesuai dengan kemampuan dan kecakapan yang dimilikinya.

Orientasi merupakan kegiatan manajemen personalia yang dilakukan untuk memperkenalkan karyawan baru dengan lingkungan kerjanya agar merasa terbiasa dengan pekerjaannya, sehingga mampu melaksanakan dan menyelesaikan tugas dengan baik.

Pengetahuan dan ketrampilan sesungguhnya yang mendasari pencapaian produktifitas. Ada perbedaan substansial antara pengetahuan dan ketrampilan. Konsep pengetahuan lebih berorientasi pada intelegensi, daya pikir dan penguasaan ilmu serta luas sempitnya wawasan yang dimiliki seseorang.

Dengan demikian pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non formal yang memberikan kontribusi pada seseorang di dalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melaksanakan maupun menyelesaikan pekerjaan. (Sulistiyani dan Rosidah, 2003:200).

2.3.3. Perencanaan Tenaga Kerja

Perencanaan merupakan suatu kegiatan atau proses yang sangat penting dalam berbagai kegiatan dalam suatu organisasi, termasuk dalam tenaga kerja, sebab perencanaan merupakan prasarat pelaksanaan kegiatan yang akan dilakukan. Hal ini dapat dipahami sebab secara umum perencanaan merupakan proses penentuan tujuan, pengevaluasian berbagai alternative pencapaiannya, dan penentuan tindakan yang akan diambil. (Hariandja, 2002:74)

Manajemen tenaga kerja adalah salah satu bidang manajemen seperti manajemen produksi, manajemen pemasaran, manajemen keuangan dan manajemen perkantoran. Tenaga kerja merupakan istilah yang identik dengan istilah personalia, di dalamnya meliputi buruh, karyawan dan pegawai negeri.

1. Buruh

Buruh merupakan mereka yang bekerja pada usaha perorangan yang diberikan imbalan kerja secara harian maupun borongan sesuai dengan

kesepakatan kedua belah pihak, baik lisan maupun tertulis, yang biasanya imbalan kerja tersebut diberikan secara harian.

2. Karyawan

Karyawan adalah mereka yang bekerja pada suatu badan usaha atau perusahaan, baik swasta maupun pemerintah, dan diberikan imbalan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik yang bersifat harian, mingguan, maupun bulanan.

3. Pegawai negeri

Pegawai adalah mereka yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas jabatan negeri atau tugas Negara yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan dan digaji menurut perundang-undangan yang berlaku.

(Sastrohadiwiryo, 2002: 27)

2.4. Seleksi

Seleksi tenaga kerja adalah kegiatan untuk menentukan dan memilih tenaga kerja yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan perusahaan serta memprediksi kemungkinan keberhasilan atau kegagalan individu dalam pekerjaan yang akan diberikan kepadanya. (Sastrohadiwiryo, 2002: 150)

Menurut Henry S. (1995:30) Seleksi adalah proses dengan mana sebuah perusahaan memilih dari kelompok pelamar, orang-orang yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia

berdasarkan pada kondisi yang ada pada saat itu. Sedangkan dalam perekrutan dan seleksi terhadap beberapa proses yang harus dilakukan yang menuntut hal-hal sebagai berikut:

- 1) Melakukan perencanaan dan pelamaran pekerjaan untuk menentukan tugas-tugas dari posisi untuk diisi.
- 2) Membantu suatu pangkalan calon untuk jabatan-jabatan ini dengan merekrut calon-calon internal dan eksternal.
- 3) Meminta karyawan mengisi formulir lamaran.

Seleksi adalah usaha pertama yang harus dilakukan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang kualifed dan kompeten yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada perusahaan (Hasibuan, 2001:46)

Pada prinsipnya, kegiatan seleksi tidak melihat apakah seleksi yang dilakukan untuk pegawai baru, promosi, pemindahan, atau yang lain-lain, berkaitan dengan tahap-tahap tertentu, yaitu:

1. Penentuan tuntutan-tuntutan pekerjaan dan perusahaan.
2. Penentuan jenis orang yang dibutuhkan
3. Penentuan alat dan langkah-langkah/prosedur seleksi
4. Faktor yang perlu diperhatikan dalam pemilihan alat/prosedur seleksi
5. Siapa yang melakukan pelaksanaan seleksi

Seleksi merupakan proses untuk memutuskan pegawai yang tepat dari sekumpulan calon pegawai yang didapat melalui proses perekrutan, baik perekrutan internal maupun eksternal. Seleksi tidak hanya memilih

pegawai yang tepat dilihat dari sudut pandang organisasi, tetapi juga dari sudut pegawai yang memilih organisasi yang sesuai dengan keinginannya (Hariandja, 2002:125).

Seleksi adalah proses menetapkan keputusan dalam menerima (mengupah) atau tidak menerima (tidak mengupah) setelah mempertimbangkan setiap pelamar (calon) untuk suatu jabatan atau pekerjaan. Prosesnya dilakukan dengan cara menetapkan karakteristik pelaku yang efektif dalam melaksanakan pekerjaan setiap jabatan yang memerlukan tenaga kerja sebagai persyaratan, dan mengukur kemampuan calon berdasarkan karakteristik.