

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

1.1 Penelitian Terdahulu

1.1.1 Widya Tri Wahyuni, (2007)

Penelitian dari Widya Tri Wahyuni (2007) yang berjudul Rekrutmen Tenaga Kerja dalam Perspektif Manajemen Syari'ah Pada Asuransi Jiwa Bersama BUMIPUTERA 1912 Divisi Syari'ah Malang. Hasil dari penelitian adalah Sebagai lembaga asuransi dalam upaya mencari tenaga kerja sebagaimana yang dikatakan oleh Pimpinan cabang yang diutamakan adalah perekrutan agen (*marketing*). Dalam mencari tenaga agen (*marketing*) pihak perusahaan menggunakan metode tertutup dan terbuka. Metode tertutup adalah suatu metode yang dalam merekrut tenaga kerja hanya diinformasikan pada pihak karyawan dalam lingkungan perusahaan. Seiring dengan perkembangannya perusahaan juga menggunakan metode terbuka yaitu dengan memasang iklan di media elektronik seperti pada Radio Kencana Malang, juga memasang iklan di Mading Kantor Pos, memasang iklan di Mading lembaga-lembaga Perguruan Tinggi yang telah melakukan kerjasama dengan pihak perusahaan.

Sistem yang dipakai dalam rekrutmen di AJB BUMIPUTERA sebagaimana dikatakan Pimpinan cabang menggunakan sistem *Meryt* dan sistem *Carier*. Sistem *Meryt* adalah penarikan karyawan yang didasarkan pada kecakapan, bakat, dan pengalaman calon tenaga kerja baru.

2.1.2 Lailatul Mubarakah, (2007)

Penelitian dari Lailatul Mubarakah, (2007) yang berjudul Analisis Rekrutmen Tenaga Kerja (Studi Di Koprasi Agro Niaga Indonesia di DAU Malang). selaku manajer

KANINDO Syari'ah yang penulis wawancara mengatakan bahwa sebelum merekrut karyawan Kepala Bagian dari posisi yang kosong (membutuhkan karyawan), akan menganalisis pekerjaan, apakah pekerjaan itu benar-benar membutuhkan karyawan, apa saja pekerjaan yang akan dilakukan dan apakah penambahan karyawan tersebut akan mendukung perusahaan dimasa depan. Setelah itu jika memang membutuhkan segera dibutuhkan karakteristik yang akan mengisi posisi tersebut. Karakteristik tersebut meliputi: Agama, Umur, Pendidikan, Etos kerja/keahlian.

Hasil analisis pekerjaan tersebut, selanjutnya dikonsultasikan kepada DIRUT selaku pimpinan utama dan kemudian DIRUT akan mericek ulang analisis pekerjaan yang dilakukan kepala bagian dan sekaligus menentukan efesienitas tersebut di hubungkan dengan anggaran perusahaan, prospek tenaga kerja dan prospek pasar. Dalam analisis pekerjaan, koordinasi dengan bagian lain juga dilakukan, dalam hal ini manajer akan mendiskusikan dengan beberapa Kepala Bagian yang berhubungan langsung dengan posisi yang kosong. Jika posisi tersebut memang tidak dapat dirangkap dan memang perlu maka penarikan karyawan baru, atau mutasi karyawan dari dalam perusahaan akan dilakukan.

2.1.3 Pahrowi, 2007

Penelitian dari Pahrowi, (2007) yang berjudul Analisis Model Rekrutmen dalam Perspektif Manajemen Syariah Pada BMT Maslahah Mursalah Lil Ummah Sidogiri Pasuruan. Menurut pembantu umum di BMT Maslahah Lil Ummah bahwasanya *open recruitment* di lakukan pada setiap bulan januari, sebab sesuai dengan salah satu program BMT Maslahah Lil Ummah yaitu membuka cabang baru setiap tahun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pola rekrutmen yang berlaku pada BMT Maslahah Mursalah Lil

Ummah Sidogiri Pasuruan sebagian besar sudah sesuai dengan pola rekrutmen yang dimaksudkan oleh manajemen syariah, sedangkan pola pelaksanaan rekrutmen dalam perspektif manajemen syariah di BMT Masalah Mursalah Lil Ummah Sidogiri Pasuruan adalah pada dasarnya rekrutmen dilakukan berdasarkan kebutuhan perusahaan.

System rekrutmen yang digunakan oleh BMT Masalah Lil Ummah adalah Sistem *Merit* yaitu penarikan karyawan yang didasarkan pada kecakapan, ketrampilan, dan pengalaman calon tenaga kerja atau karyawan tersebut.

Tabel 2.1
Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang

No	Nama	Judul	Pendekatan, Penggalan Dan Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Widya Tri Wahyuni, 2007	Rekrutmen Tenaga Kerja Dalam Perspektif Manajemen Syari'ah Pada Asuransi Jiwa Bersama BUMIPUTERA 1912 Divisi Syari'ah Malang.	Penelitian ini menggunakan pendekatan Deskriptif Kualitatif dengan sistem <i>Carrier</i> , penggalan data dari penelitian ini dengan wawancara dan dokumentasi, Analisis data penelitian ini adalah analisis domain dan analisis taksonomik	Hasil penelitian menunjukkan bahwa perekrutan yang dilaksanakan sebagian sudah memenuhi kriteria manajemen Syari'ah. Namun ada satu hal yang belum dilaksanakan yaitu tentang materi test

				yang diterapkan. Pihak AJB BUMIPUTERA Divisi syari'ah belum menerapkan materi test tertulis seperti test baca tulis Al-Qur'an dan pengetahuan agama.
2	Lailatul Mubarakah, 2007	Analisis Rekrutmen Tenaga Kerja (Studi Di Koprasi Agro Niaga Indonesia di DAU Malang)	Pendekatan penelitian ini menggunakan Deskriptif Kualitatif, penggalan data dari penelitian ini dengan observasi, wawancara dan dokumentasi, dan Analisis data dari penelitian ini adalah analisis kebutuhan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen di koperasi Agro Niaga Indonesia Syari'ah dilakukan secara sederhana namun cukup lengkap dan selektif. Proses tersebut meliputi peramalan kebutuhan kerja, seleksi, orientasi yang dilakukan masih sederhana namun cukup lengkap dan berdasarkan pada kriteria, standar atau spesifikasi kebutuhan nyata pekerjaan atau jabatan yang ada. Sumber-sumber rekrutmen yang tidak dimanfaatkan secara maksimal sehingga tidak terkesan profesionalisme. Dalam koperasi Agro Niaga Indonesia Syariah 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.
3	Pahrowi, 2007	Analisis model rekrutmen dalam perspektif manajemen syariah Pada BMT Masalah Mursalah Lil Ummah Sidogiri Pasuruan	Penelitian ini menggunakan pendekatan Deskriptif Kualitatif dengan sistem <i>merit</i> , Penggalan data dari penelitian ini dengan metode wawancara dan dokumentasi, dan Analisis data yang digunakan ada 3 tahap model air yaitu reduksi data, penyajian data, dan verifikasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pola rekrutmen yang berlaku pada BMT Masalah Mursalah Lil Ummah Sidogiri Pasuruan sebagian besar sudah sesuai dengan pola rekrutmen yang dimaksudkan oleh manajemen syariah, sedangkan pola pelaksanaan rekrutmen dalam perspektif manajemen syariah di BMT Masalah Mursalah Lil Ummah Sidogiri Pasuruan adalah pada dasarnya rekrutmen dilakukan berdasarkan kebutuhan perusahaan.
4	Bahtiar Aziz, 2008	Analisis sistem rekrutmen pada tenaga kerja <i>outsourcing</i> (studi pada mal olympic garden mog malang)	Kualitatif Deskriptif	Sistem rekrutmen yang digunakan oleh Mall Olympic Garden malang adalah maryt system yaitu pengangkatan yang dilakukan terhadap seorang pegawai berdasarkan pada pertimbangan, yaitu: Kecakapan, bakat, pengalaman, dan kesehatan sesuai dengan yang kreteria yang telah digariskan.

Tabel 2.2

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu

NO	NAMA	JUDUL	LOKASI	BATASAN	ANALISIS
1	Widya Tri Wahyuni, 2007	Rekrutmen Tenaga Kerja Dalam Perspektif Manajemen Syari'ah Pada Asuransi Jiwa Bersama BUMIPUTERA 1912 Divisi Syari'ah Malang.	Asuransi Jiwa Bersama BUMIPUTERA Syariah Malang	Rekrutmen Tenaga Kerja Dalam Manajemen Syariah	Deskriptif Kualitatif
2	Lailatul Mubarakah, 2007	Analisis Rekrutmen Tenaga Kerja (Studi Di Koprasi Agro Niaga Indonesia di DAU Malang)	Koperasi Agro Niaga Indonesia Syariah Jln Raya Sengkaling Dau	Proses Rekrutmen Tenaga Kerja	Deskriptif Kualitatif
3	Pahrowi, 2007	Analisis model rekrutmen dalam perspektif manajemen syariah Pada BMT Masalah Mursalah Lil Ummah Sidogiri Pasuruan	BMT Masalah Mursalah Lil Ummah Sidogiri Pasuruan	Model Rekrutmen Dalam Prespektif Manajemen Syariah	Kualitatif
4	Bahtiar Aziz, 2008	Analisis sistem rekrutmen pada tenaga kerja <i>outsourcing</i> (studi pada mal olympic garden mog malang)	Mal Olympic Garden (MOG) Malang	Sistem Rekrutmen Tenaga Kerja <i>Outsourcing</i>	kualitatif

2.2 Rekrutmen

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 Simamora (2001:212) Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan pegawai yang dimulai pada saat calon mulai dicari dan berakhir ketika lamaran mereka diserahkan.

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 satu pangkalan calon yang jabatan-jabatan dengan perekrutan internal maupun eksternal.
3. Memintak 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 antaralain 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. *Meryt system*

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

a) Kecakapan

b) Bakat.

c) Pengalaman

d) Kesehatan sesuai dengan yang kriteria yang telah digariskan Dalam menentukan kualitas ini harus dibuktikan dengan ujian, ijazah yang dimiliki dan keterangan-keterangan yang diperlukan untuk itu.

3. *Carrier 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 Sumber Daya Manusia dapat terlibat dalam penyusunan kebijakan-kebijakan untuk 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 yang kosong. 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 rekrutmen, Islam menganjurkan agar dalam memilih atau menyeleksi karyawan yang akan diterima oleh suatu perusahaan (organisasi) seharusnya

dilakukan sebaik mungkin sehingga tidak terjadi salah rekrut dan salah dalam menempatkan seorang karyawan. rekrutmen merupakan proses rekrutmen dan penempatan calon tenaga kerja yang memenuhi persyaratan perusahaan/organisasi untuk mengisi sejumlah posisi pekerjaan yang dibutuhkan.

Seperti yang dijelaskan dalam kisah nabi Syuaib A.S ketika itu Kedua putri nabi Syuaib A.S memberikan saran kepada ayahnya untuk mengambil nabi Musa A.S sebagai pegawainya saran kedua putrid nabi Syuaib A.S tersebut di dasarkan kepada sikap terpuji nabi Musa A.S yang mampu dan kuat mengambil air untuk mereka ditengah kerumunan orang yang akan mengambil air di sekitar telaga madyan.

Setelah mengetahui kemampuan dan sifat amanah (tanggung jawab) nabi Musa A.S saat mengantarkan mereka, kedua putrid nabi Syuaib A.S menginginkan ayahnya memberikan imbalan kepada nabi Musa A.S. Salah seorang putrid nabi Syuaib A.S berkata, sebagaimana yang terdapat dalam al Qur'an yang berbunyi :

firman Allah SWT:

﴿الْأَمِينُ الْقَوِيُّ اسْتَجَرْتَ مِنْ خَيْرٍ ۖ اسْتَجِرْهُ يَتَأْتِ أَحَدَهُمَا قَالَتْ﴾

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

﴿سَعَى مَا إِلَّا لِأَنْفُسِنَ لَيْسَ وَأَنْ﴾

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

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. Akal pikiran yang baik

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 daripada 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 orangyang 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 penambahan penduduk tidak akan diikuti oleh penambahan 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 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 (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 *kualified* 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. Factor 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) setelahmempertimbangkan setiap pelamar (calon) untuk suatu jabatan ataupekerjaan. 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.

2.5 Outsourcing

2.5.1 Pengertian Outsourcing

Outsourcing merupakan merupakan salah satu bentuk penerimaan tenaga kerja yang saat ini sedang berlangsung disamping tenaga kerja tetap. Berbagai pro-dan kontra mengenai bentuk ini juga menjadi perdebatan panjang yang belum berujung pada solusi yang disepakati. Terlepas dari perdebatan yang panjang akan pro dan kontra, berikut di jelaskan berbagai hal yang berkaitan dengan *outsourcing*.

Outsourcing dilakukan untuk memberikan respon atas perkembangan ekonomi secara global dan perkembangan teknologi yang begitu cepat serta berkembangnyapersaingan yang bersifat global dan berlangsung sangat ketat. *Outsourcing* telah terbukti dapat meningkatkan daya saing usaha secara signifikan, karena dengan melakukan outsourcing, perusahaan dapat lebih fokus dalam menjalankan aktivitas utamanya, sehingga dapat mendukung kecepatan perusahaan dalam merespon tuntutan pasar.

Outsourcing adalah penyerahan aktivitas perusahaan pada pihak ketiga dengan tujuan untuk mendapatkan kinerja pekerjaan yang profesional dan berkelas dunia. Oleh karena itu, pemilihan pemberi jasa merupakan hal yang sangat vital. Diperlukan pemberi jasa yang menspesialisasikan dirinya pada jenis pekerjaan atau aktivitas yang akan diserahkan. Dengan

demikian, diharapkan bahwa kompetensi utamanya juga berada di jenis pekerjaan tersebut. Disertai pengendalian yang tepat, pemberi jasa diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam meningkatkan keunggulan kompetitif perusahaan. Oleh karena itu, outsourcing merupakan langkah strategis bagi perusahaan dalam arti mempunyai kontribusi dalam menentukan hidup matinya dan berkembang tidaknya perusahaan.

Menurut Chandra (2004:51) peranan biaya *outsourcing* sumber daya manusia dalam menunjang efisiensi biaya operasional adalah : Biaya yang dibebankan akan menjadi lebih murah karena kapasitas yang dikerjakan oleh perusahaan penyedia jasa *outsourcing* memungkinkan terciptanya efisiensi.

Disamping banyak alasan yang dikemukakan perusahaan untuk melakukan *outsourcing*, namun cukup banyak pula alasan yang dikemukakan oleh sebagian perusahaan yang tidak melakukan *outsourcing*. Salah satu alasan tersebut adalah alasan finansial. Menurut Richardus dan Djokopranoto (2004:97) alasan mengapa tidak melakukan kegiatan *outsourcing* adalah : “Meskipun banyak alasan finansial yang mendukung kebijakan *outsourcing*, tetapi ada juga beberapa alasan finansial yang menghalangi kebijakan ini, antara lain sebagai berikut:

1. Pemberi jasa tidak mampu melaksanakan kerja dengan biaya yang lebih efisien.
2. Ekonomis skala besar mungkin tidak dapat diperoleh.

2.5.2 Dasar Hukum *Outsourcing* di Indonesia

Dasar atau landasan hukum penggunaan tenaga kerja *Outsourcing* di Indonesia adalah UU No. 13 tahun 2003 serta Revisi UU No. 13 tahun 2003 yang dikeluarkan Pemerintah pada tanggal 6 Februari tahun 2006. Dalam UU No.13/2003, yang menyangkut *outsourcing* (Alih Daya) adalah pasal 64, pasal 65 (terdiri dari 9 ayat), dan pasal 66 (terdiri dari 4 ayat).

Perjanjian kerjasama tersebut menerangkan dasar-dasar Perjanjian Kerjasama antara Pemerintah Kota Malang dengan PT Mustika Taman Olympic tanggal 16 bulan Desember tahun 2005 tentang Pembangunan dan Renovasi Stadion Gajayana Malang.

Dasar-dasar Perjanjian Kerja Sama sebagai berikut:

- a) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara.
- b) Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang nomor 8 Tahun 2005 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2005 menjadi Undang-Undang baru.
- c) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2005 tentang Sistem Keolahragaan.
- d) Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2006 tentang Pengelolaan Barang Milik Negara atau Daerah.
- e) Rekomendasi Menteri Negara Pemuda dan Olahraga tertanggal 7 Juli 2006 nomor 0260/SEMENPORA/VII/2006 tentang Pembangunan Kompleks Stadion Gajayana di Kota Malang Jawa Timur.
- f) Keputusan DPRD Kota Malang nomor 29 Tahun 2005 tanggal 14 Desember Tahun 2005 tentang Persetujuan Perjanjian Kerjasama antara Pemerintah Kota Malang dengan PT Mustika Taman Olympic tentang Pembangunan dan atau Renovasi Stadion Gajayana Kota Malang.
- g) Keputusan DPRD kota Malang nomor 13 Tahun 2006 tanggal 22 September Tahun 2006 tentang Persetujuan Perjanjian Kerjasama antara Pemerintah Kota Malang dengan PT Mustika Taman Olympic tentang Pemanfaatan sebagian Tanah di Kawasan Stadion Gajayana di Kota Malang.

h) Perjanjian Kerjasama yang dilaksanakan antara Pemerintah Kota Malang Nomor 050/27/35.73.112/2005 dengan PT Mustika Taman Olympic Nomor 005/MTO/05 pada tanggal 16 bulan Desember tahun 2005 tentang Pembangunan dan Renovasi Stadion Gajayana Malang.

i) Kesepakatan Bersama yang dilaksanakan antara Pemerintah Kota Malang Nomor 050/29/35.73.112/2005 dengan PT Mustika Taman Olympic Nomor 009/MTO/05 pada tanggal 27 Desember 2005 tentang Pembangunan, Renovasi dan atau Pengelolaan Kawasan Stadion Gajayana Malang.

Berdasarkan Perjanjian Kerjasama antara Pemerintah Kota Malang dan PT Mustika Taman Olympic tersebut, PT Mustika Taman Olympic menerima hak pemanfaatan sebagian tanah di kawasan Stadion Gajayana Kota Malang, seluas kurang lebih 16.500 m² untuk didirikan bangunan Pembelanjaan, Hotel dan Kanko, dan seluas kurang-lebih 13.500 m² untuk sarana parkir dan akses penunjangnya. PT Mustika Taman Olympic juga mendapatkan jaminan dan kepastian dari Pemerintah Kota Malang, diantaranya mengenai:

- a) Perolehan Ijin Mendirikan Bangunan (IMB) atas nama PT Mustika Taman Olympic yang berkaitan dengan pelaksanaan pendirian bangunan komersial milik PT Mustika Taman Olympic.
- b) Mendapatkan bantuan dalam perolehan ijin-ijin dari instansi yang berwenang,
- c) Mendapatkan jaminan dan kepastian dari Pemerintah Kota Malang dalam pengajuan perubahan status tanah Hak Pakai (HP) menjadi Hak Pengelolaan (HPL).
- d) Menerima rekomendasi atau persetujuan dari Pemerintah Kota Malang atas pemberian Hak Guna Bangunan (HGB) di atas Hak Pengelolaan (HPL) atas Nama PT Mustika Taman Olympic.

- e) Menerima sertifikat Hak Pengelolaan (HPL) dan kuasa dari Pemerintah Kota Malang untuk mengurus Hak Guna Bangunan (HGB) diatas Hak Pengelolaan (HPL) atas nama PT Mustika Taman Olympic.
- f) Memanfaatkan, mengelola, menyewakan, maupun memindah tangankan Hak Guna Bangunan (HGB) berikut bangunannya kepada pihak lain.

PT Mustika Taman Olympic sendiri berdiri sejak tahun 15 desember 2005 yang ditandai dengan Akta pendirian Notaris Kun Hidayat dengan direktur Utama Iskandar Roebiyanto. Proyek Pembangunan Mal Olympic Garden (MOG) telah dimulai pada tanggal 26 Januari 2007. Sedangkan untuk peresmiannya, Mal Olympic Garden (MOG) diresmikan pada tanggal 30 Mei 2008.

2.5.3 Keefektifan Menggunakan Tenaga Kerja *Outsourcing*

Dengan melihat alasan menggunakan *outsourcing*, faktor-faktor pemilihan perusahaan penyedia jasa *outsourcing*, bahwa penggunaan tenaga *outsourced* dinilai efektif dalam kegiatan operasionalnya.

Untuk dapat lebih efektif disarankan adanya:

- a. Komunikasi dua arah antara perusahaan dengan provider jasa *outsourcing* (Service Level Agreement) akan kerjasama, perubahan atau permasalahan yang terjadi.
- b. Tenaga *outsourcing* telah di training terlebih dahulu agar memiliki kemampuan/ketrampilan.
- c. Memperhatikan hak dan kewajiban baik pengguna *outsourcing* maupun tenaga kerja yang ditulis secara detail dan menginformasikan apa yang menjadi hak-haknya.

Sedangkan yang menyebabkan outsourcing menjadi tidak efektif adalah karena kurangnya *knowledge, skill* dan *attitude* (K.S.A) dari tenaga *outsourcing*. Masalah-masalah yang terjadi dalam penggunaan tenaga kerja *Outsourcing* yaitu:

1. Penentuan partner *outsourcing*.

Hal ini menjadi sangat krusial karena partner *outsourcing* harus mengetahui apa yang menjadi kebutuhan perusahaan serta menjaga hubungan baik dengan partner *outsourcing*.

2. Perusahaan *outsourcing* harus berbadan hukum.

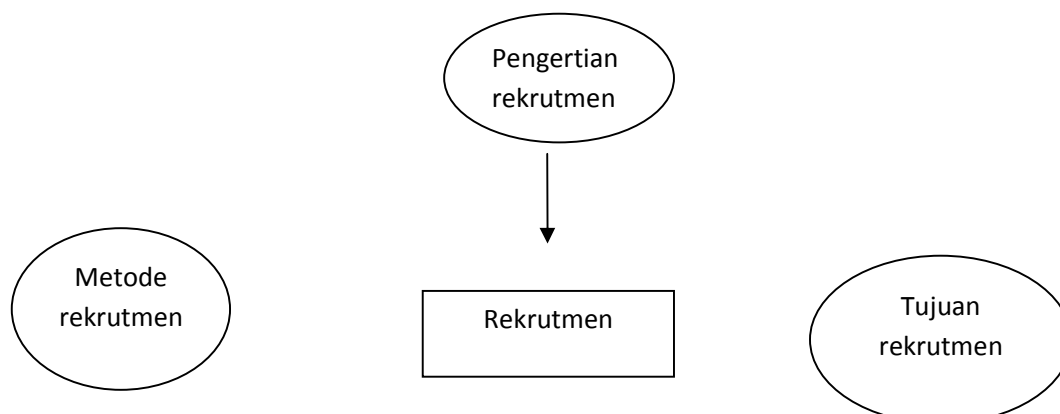
Hal ini bertujuan untuk melindungi hak-hak tenaga *outsourcing*, sehingga mereka memiliki kepastian hukum.

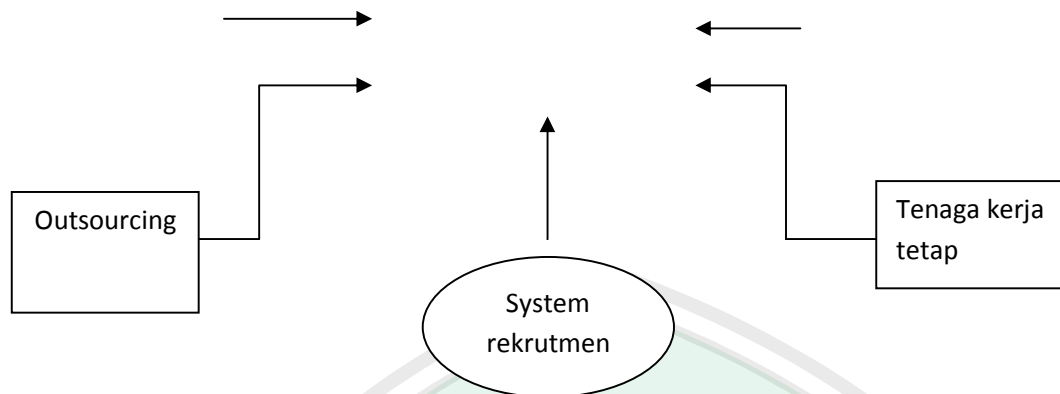
3. Pelanggaran ketentuan *outsourcing*.

Demi mengurangi biaya produksi, perusahaan terkadang melanggar ketentuan-ketentuan yang berlaku. Akibat yang terjadi adalah demonstrasi buruh yang menuntut hak-haknya. Hal ini menjadi salah satu perhatian bagi investor asing untuk mendirikan usaha di Indonesia.

4. Perusahaan *outsourcing* memotong gaji tenaga kerja tanpa ada batasan sehingga, yang mereka terima, berkurang lebih banyak.

2.6 Kerangka Berfikir





Dari kerangka berpikir di atas dapat dijelaskan bahwa Salah satu dari cabang-cabang ilmu manajemen SDM ini adalah kegiatan rekrutmen tenaga kerja. Rekrutmen tenaga kerja di sini meliputi pengertian rekrutmen, tujuan rekrutmen, sistem rekrutmen, metode rekrutmen, tenaga kerja outsourcing dan tenaga kerja tetap .

Setelah itu dapat dianalisis dengan menyusun berabagai keterangan dan data yang menunjang. Setelah proses penelitian, kita akan mengetahui bagaimanakah rekrutmen yang dilaksanakan pada instansi tersebut .

Dari analisis serta hasil penelitian yang diperoleh tentunya dalam pemaparannya nanti tidak terlepas dari teori yang sudah ada, dalam arti kita menganalisis hasil penelitian yang didukung oleh hasil temuan lapangan dan landasan teori yang berkaitan.

Hal ini untuk mendukung ke-validan data, Semua data yang terkumpul kita analisis dan didukung dengan teori yang sudah ada. Pada akhirnya kita akan memperoleh jawaban dari rumusan masalah diatas. Dari sini kita bisa menarik kesimpulan dari hasil penelitian ini. Serta saran-saran yang mendukung.