

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Rekrutmen

Secara umum pengertian Rekrutmen adalah proses yang dilakukan oleh perusahaan atau pemerintahan dalam rangka mencari pekerja-pekerja yang mempunyai kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan perusahaan atau pemerintahan guna memenuhi kebutuhan Pegawai yang direncanakan oleh Perusahaan.

Hasibuan (2016) menyatakan bahwa “rekrutmen merupakan usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu organisasi”. Rekrutmen sebagai suatu rangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan atau pemerintahan memerlukan calon yang diinginkan atau memenuhi kualifikasi sesuai dengan jabatan atau lowongan pekerjaan.

Fahmi (2016) menyatakan bahwa “rekrutmen merupakan suatu kegiatan proses pencarian calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah dan jenis yang dibutuhkan”.

Kasmir (2016) menyatakan bahwa “rekrutmen merupakan suatu kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar tertarik dan melamar ke perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan”.

Rivai (2016) menyatakan bahwa “rekrutmen merupakan suatu rangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan dengan kualifikasi sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada”.

Henry Simamora (2004) menyatakan bahwa “rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan perusahaan”.

Menurut Dubois (2004) menyatakan bahwa “rekrutmen adalah proses untuk menarik sebanyak mungkin kualifikasi pelamar untuk lowongan yang

ada dan bukan diantisipasi. Ini merupakan pencarian bakat. Pengajaran kelompok terbaik pelamar untuk posisi yang tersedia”.

Menurut Jackson, Schuler, dan Werner (2011) menyatakan bahwa “perekrutan (*recruitment*) adalah mencari dan mendapatkan pelamar berkualitas bagi perusahaan untuk mengisi jabatan yang kosong”.

Menurut Meldona (2009) menyatakan bahwa “rekrutmen dapat didefinisikan sebagai sebuah proses mencari dan menarik (pembujuk untuk melamar) pelamar yang mengetahui syarat untuk mengisi jabatan/posisi tertentu yang lowong, yang telah diidentifikasi dalam perencanaan sumber daya manusia”.

Menurut Nawawi, Hadari (2000) menyatakan bahwa “rekrutmen (penarikan) adalah proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang berkualifikasi untuk jabatan atau pekerjaan utama (produk lini dan penunjangnya) di lingkungan, organisasi dan perusahaan.

Berdasarkan pengertian tersebut disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan Rekrutmen adalah serangkaian proses yang dilakukan untuk mencari pelamar kerja dengan kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang direncanakan perusahaan atau pemerintahan.

2.2 Tujuan Rekrutmen

Tujuan utama dari proses rekrutmen dan seleksi adalah untuk mendapatkan orang yang tepat bagi suatu jabatan tertentu, sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di perusahaan untuk waktu yang lama.

Tujuan Rekrutmen menurut Rivai (2016) adalah “Menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan organisasi dari berbagai sumber sehingga memungkinkan akan terjaring calon pegawai dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik”. Serangkaian kegiatan yang dinilai ketika sebuah perusahaan atau pemerintahan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon pegawai yang memenuhi kualitas sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada. Dengan demikian, tujuan rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan atau pemerintahan dari berbagai

sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik.

Tujuan lain dari Rekrutmen menurut Sinambela (2016) adalah “Dalam rangka memenuhi prinsip rekrutmen *the right man, the right place, at the right time*. Melalui rekrutmen akan diperoleh pegawai yang tepat sesuai dengan kebutuhan perusahaan atau pemerintahan, sebagaimana telah direncanakan sebelumnya.”

2.3 Prosedur Rekrutmen

Menurut Mardianto (2014) Proses Rekrutmen dibanyak perusahaan dan pemerintahan di Indonesia menggunakan alur/tahapan yang hampir sama. Bila kita skemakan proses rekrutmen berdasarkan alurnya, maka proses yang terjadi adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 – Peoses Rekrutmen

Sumber: Mardianto,2014

Proses yang terjadi adalah sebagai berikut :

a. Proses Pencarian (*Sourcing Process*):

Merupakan proses untuk mendapatkan pelamar sesuai dengan kebutuhan yang ada, melalui sumber-sumber yang tersedia. Cara menarik pelamar melalui proses yang cukup beragam misalnya direct mail, *job fair*/bursa kerja, iklan, asosiasi profesi dan sebagainya.

b. Proses Penyeleksian (*Selection Process*):

Merupakan proses untuk menyaring pelamar dengan cara menjadikan kandidat sesuai dengan kriteria (seleksi) yang ada.

Cara yang dilakukan bisa berupa:

1. Tes Psikometri (*Psychological Test*)
 2. Wawancara Psikologi
 3. Tes Teknis
 4. Tes Keterampilan Manajerial (*Managerial Skill Test*) dan sebagainya.
- c. Proses Pengguna (*User Process*):

Merupakan proses untuk mencari orang yang tepat sesuai dengan posisi yang tersedia, diperoleh antara kandidat yang telah lolos dari proses seleksi. Tahap yang biasanya dilakukan adalah:

1. Wawancara oleh manajer, direktur dan lainnya yang berhak dalam proses Wawancara.
2. Cek Kesehatan (*Medical Check Up*)
3. Tanda Tangan Kontrak dan Administrasi (*Sign Contact & administration*)
4. Orientasi Karyawan Baru.

2.4 Metode Rekrutmen

Menurut Kasmir (2015) menyatakan bahwa “metode rekrutmen/penarikan akan berpengaruh besar banyaknya pelamar yang masuk ke dalam perusahaan dan pemerintahan.” Metode perekrutan calon karyawan baru terdiri dari:

- a. Metode Tertutup yaitu perekrutmen itu hanya diinformasikan kepada pada pegawai atau orang-orang tertentu saja. Akibatnya lamaran yang masuk menjadi relatif sedikit, sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang baik akan semakin sulit.
- b. Metode Terbuka adalah Perekrutan tersebut diinformasikan secara luas melalui metode seperti memasang iklan pada media massa baik cetak maupun elektronik, agar tersebar luas ke masyarakat. Dengan metode terbuka ini diharapkan banyak lamaran yang akan masuk, sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas menjadi sangat besar.

2.5 Langkah-Langkah Rekrutmen

Menurut Kasmir (2016) menyatakan bahwa “perekrutan adalah pintu gerbang dalam memasuki lingkungan pemerintahan atau perusahaan. Langkah ini sangat penting bagi efektivitas pengelolaan dan pengembangan karyawan dimasa yang akan datang.” Adapaun langka-langka yang bisa ditempuh dalam perekrutan pada perusahaan adalah:

a. Penentuan jabatan yang kosong:

Perekrutan dilakukan setelah diketahui adanya jabatan yang kosongnya bisa terjadi akibat banyak karyawan yang mengundurkan diri, pensiun dan meninggal dunia.

b. Penentuan persyaratan jabatan:

Persyaratan jabatan merupakan kriteria atau ciri-ciri yang dapat meliputi keahlian, pengetahuan, keterampilan dan pengalaman yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan. persyaratan jabatan atau pekerjaan ini didasarkan pada info analisis pekerja dan jabatan.

c. Penentuan sumber dan metode perekrutan:

Langkah terakhir adalah menentukan sumber dan metode perekrutan yang paling efektif dan efisien. Efektif berarti saluran atau metode yang paling memungkinkan untuk mendapatkan calon yang baik dan sesuai dengan perusahaan. Sementara efisien dimaksudkan sebagai penggunaan, baik waktu atau biaya yang paling murah. Dalam pelaksanaan, proses rekrutmen bisa di peroleh dari beberapa sumber, dan dari sumber kemudian ditemukan metode yang di anggap tepat.

2.6 Hambatan Dalam Rekrutmen

Hambatan yang terjadi pada saat perekrutan dapat muncul dari organisasi, perekrutan serta lingkungan eksternal. Menurut Simamora (2015) menyatakan bahwa hambatan yang lazim dijumpai dalam rekrutmen adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik Organisasional

Karakteristik Organisasional mempengaruhi desain dan implementasi sistem rekrutmen. Seperti contoh, organisasi yang menekankan pengambilan keputusan secara tersentralisasi lebih siap menerima

keputusan pimpinan seputar aktivitas rekrutmen dan pemilihan kelompok pelamar.

2. Citra Organisasi

Pelamar kerja biasanya tidak berminat dalam mencari lapangan kerja di dalam organisasi tertentu. Artinya, citra organisasi hendaknya dipertimbangkan pula sebagian hambatan yang berpotensi. Apabila citra organisasi yang diperoleh buruk, kemungkinan untuk memikat banyak pelamar akan berkurang.

3. Kebijakan Organisasi

Hal yang dimaksud kebijakan di sini adalah aturan dasar yang bersifat umum dengan memberikan kerangka dasar sebagai acuan dalam mengambil keputusan bagi organisasi.

4. Rencana Strategi dan Rencana Pegawai

Rencana strategi menunjukkan arah organisasi dan menerapkan jenis tugas, serta pekerjaan yang perlu dilakukan. Rencana pegawai menguraikan pekerjaan mana yang harus diisi dengan cara merekrut pegawai secara internal dan external.

2.7 Pengertian Seleksi

Seleksi secara umum adalah suatu proses untuk memilih calon tenaga kerja yang tepat dan memenuhi syarat untuk mengisi lowongan jabatan atau pekerjaan disuatu perusahaan.

Hasibun (2016) mengatakan bahwa "seleksi adalah penerimaan karyawan baru bertujuan untuk memperoleh karyawan yang memiliki kriteria sebagai berikut: karyawan yang qualified dan potensial, dapat bekerja secara mandiri, mempunyai perilaku dan budaya malu, jujur dan disiplin, cakap dengan penempatannya yang tepat, terampil dan bersemangat dalam bekerja."

Kasmir (2016) menyatakan bahwa "seleksi adalah proses untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah di terapkan."

Bidriyah (2015) menyatakan bahwa "seleksi adalah proses identifikasi dan pemilihan orang-orang dan sekelompok pelamar yang paling memenuhi syarat untuk jabatan atau posisi tertentu."

Jadi dapat dipahami bahwa seleksi adalah suatu proses yang harus dilakukan setelah rekrutmen karena dari beberapa calon karyawan yang kita terima kita harus menseleksi kembali agar kita tahu kepribadian, wawasan, dan kinerja calon karyawan tersebut apakah sudah sesuai atau belum dengan kriteria perusahaan.

2.8 Prosedur Tahapan Seleksi

Setiap perusahaan berbeda dalam menentukan langkah-langkah yang digunakan dalam kegiatan seleksi. Walaupun tidak ada standar dalam menentukan langkah-langkah seleksi, tetapi secara umum dapat ditentukan sebagai berikut menurut Bangun (2012):

1. Menerima lamaran kerja
2. Wawancara pendahuluan
3. Tes psikologi
4. Pemeriksaan referensi
5. Wawancara seleksi
6. Persetujuan atasan langsung
7. Pemeriksaan kesehatan
8. Induksi atau orientasi

Menurut Handoko (2011) Prosedur seleksi karyawan yang dilakukan secara umum adalah sebagai berikut:

1. Penerimaan Pendahuluan Pelamar

Prosedur seleksi merupakan jalur dua arah dalam organisasi memiliki para karyawan dan para pelamar ke kantor personalia atau dengan permintaan tertulis untuk aplikasi. Bagaimana penerima pertama ditangani telah mulai membentuk pendapat pelamar tentang perusahaan.

2. Tes-tes Penerimaan

Tes-tes penerimaan sangat berguna untuk mendapatkan informasi yang relatif objektif tentang pelamar yang dapat dibandingkan dengan para pelamar lainnya dan para karyawan sekarang. Tes-tes penerimaan merupakan berbagai peralatan bantu yang menilai kemungkinan padanya antara kemampuan, pengalaman, dan kepribadian pelamar dan persyaratan jabatan. Ada bermacam-macam jenis tes penerimaan:

- a. Tes-tes Psikologi
- b. Tes-tes Pengetahuan
- c. Performance Tests

3. Wawancara Seleksi

Wawancara seleksi adalah percakapan formal dan mendalam yang dilakukan untuk mengevaluasi hal dapat diterimanya atau tidak seorang pelamar. Pewawancara mencari jawaban dua pertanyaan umum. Dapatkah pelamar melaksanakan pekerjaan? bagaimana kemampuan pelamar dibandingkan dengan pelamar lainnya? wawancara merupakan teknik seleksi yang paling luas digunakan. Suatu studi melaporkan bahwa 90% perusahaan yang disurvei lebih mempercayai hasil wawancara dari pada sumber-sumber informasi seleksi lainnya.

4. Pemeriksaan Referensi

Apakah pelamar adalah pekerja yang dapat dipercaya? bagaimana sifat-sifat atau kepribadian pelamar? untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut, departemen personalia menggunakan berbagai referensi. Tentang karakter pelamar biasanya diberikan oleh keluarga atau teman-teman terdekat baik yang dituju oleh pelamar sendiri atau diminta perusahaan. Bila referensi diserahkan secara tertulis, pemberi referensi biasanya hanya menekankan hal-hal positif. Oleh karena itu, referensi pribadi pada umumnya jarang digunakan.

5. Evaluasi Medis

Prosedur seleksi juga mencakup pemeriksaan kesehatan pelamar sebelum keputusan penerimaan karyawan dibuat. Pada umumnya, evaluasi ini

mengharuskan pelamar untuk menunjukkan informasinya kesehatan. Pemeriksaan kesehatan dapat dilakukan baik oleh dokter di luar perusahaan maupun oleh tenaga medis perusahaan sendiri.

6. Wawancara Atasan Langsung

Atasan langsung pada akhirnya merupakan orang yang bertanggung jawab atas para karyawan baru yang diterima. Oleh karena itu pendapat dan persetujuan mereka harus diperhatikan untuk keputusan penerimaan final. Penyeleksi sering mempunyai kemampuan untuk mengevaluasi kecakapan teknis pelamar dan menjawab pertanyaan-pertanyaan dari pelamar tentang pekerjaan tertentu secara lebih tepat.

7. Keputusan Penerimaan

Apakah diputuskan oleh atasan langsung atau departemen personalia, keputusan penerimaan menandai berakhirnya proses seleksi. Dari sudut pandangan hubungan masyarakat, para pelamar lain yang tidak terpilih harus diberitahu. Departemen personalia dapat mempertimbangkan lagi para pelamar yang ditolak untuk lowongan-lowongan pekerjaan lainnya karena mereka telah melewati berbagai macam tahapan proses seleksi.

2.9 Hambatan Dalam Pelaksanaan Seleksi

Setiap proses yang dijalankan pasti memiliki hambatan dalamnya. Menurut Rivai (2016) hambatan yang ditemui dalam pelaksanaan seleksi yang pertama adalah tingkat validitas yang berbeda karena metode-metode yang digunakan tersebut memiliki tingkatan validasi yang berbeda-beda. Kedua adalah hambatan biaya yang dimiliki perusahaan karena metode-metode itu memiliki biaya yang terkadang tidak murah. Untuk mengurangi kendala-kendala ini, diperlukan kebijaksanaan seleksi secara bertingkat, karena semakin banyak tingkatan seleksi yang dilakukan semakin cermat dan teliti penerimaan karyawan. Hambatan lain yang dapat ditemui dalam proses seleksi antara lain sebagai berikut:

1. Tolak ukur yaitu kesulitan untuk menentukan standar yang akan digunakan mengukur kualifikasi seleksi secara objektif misalnya:

kejujuran dan kesetiaan dari pelamar mengalami kesulitan. Bobot nilai diberikan didasarkan pada pertimbangan yang subjektif.

2. Penyeleksi yaitu kesulitan mendapatkan penyeleksian yang tepat, jujur dan objektif penilainya. Penyeleksi sering memberikan nilai atas pertimbangan peranannya, bukan atas dasar pemikirannya saja.
3. Pelamar yaitu kesulitan untuk mendapatkan jawaban yang jujur dari pelamar. Mereka selalu berusaha memberikan jawaban mengenai hal-hal yang baik saja tentang dirinya, sedangkan yang negatif disembunyikan atau di buang.