

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Sedarmayanti (2010:13), menyatakan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian”.

Menurut Rivai dan Sagala (2009:1), menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.

#### **2.2 Rekrutmen Karyawan**

Sumber daya manusia sebuah organisasi merupakan sumber daya vital dan hanya akan diperoleh melalui upaya perekrutan yang efektif. Untuk itu, organisasi memerlukan informasi akurat dan berkelanjutan guna mendapatkan calon tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi organisasi. Informasi-informasi tersebut berisi data jumlah dan kualifikasi yang diperlukan untuk pelaksanaan berbagai aktivitas organisasi.

Menurut Rachmawati, (2008:84), menyatakan bahwa rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik calon karyawan untuk dipekerjakan dalam dan oleh organisasi. rekrutmen juga merupakan serangkaian kegiatan mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

Tujuan dari rekrutmen menurut Samsudin (2009:81) adalah mendapatkan calon karyawan yang memungkinkan pihak manajemen (recruitment) untuk memilih atau menyeleksi calon sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan.

Adapun tujuan lain dari Perekrutan karyawan yaitu:

1. Menyediakan sekumpulan calon tenaga kerja yang memenuhi syarat
2. Agar konsisten dengan strategi, wawasan dan nilai perusahaan
3. Untuk membantu mengurangi kemungkinan keluarnya karyawan yang belum lama bekerja
4. Untuk mengkoordinasi upaya perekrutan seleksi dan penelitian
5. Untuk memenuhi tanggung jawab perusahaan, menciptakan kesempatan kerja

### 2.3 Proses Rekrutmen

Proses rekrutmen di banyak perusahaan di Indonesia menggunakan alur/tahapan yang hampir sama. Bila kita skemakan proses rekrutmen berdasarkan aturannya, maka proses yang terjadi adalah sebagai berikut (Mardianto, 2014:10).

1. *Sourcing Process* (Proses Sumber) adalah proses untuk mendapatkan pelamar sesuai dengan kebutuhan yang ada, melalui sumber-sumber yang tersedia. Metodenya menggunakan *internal resourching dan eksternal resourching*. Cara menarik para pelamar cukup beragam yaitu *direct mail, job fair/bursa kerja, iklan, head hunter, asosiasi profesi* dan sebagainya.
2. *Selection Process* (Proses Seleksi) adalah Proses untuk menyaring pelamar menjadikan kandidat sesuai dengan kriteria (seleksi) yang ada. Cara yang dilakukan bisa berupa:
  - a. *Psychological Test /Psikometri*
  - b. Wawancara Psikologi
  - c. Tes Teknis
  - d. *Managerial Skill Test, dan* Sebagainya
3. *User Process* (Proses Pengguna) adalah proses untuk mencari orang yang tepat sesuai dengan posisi yang tersedia, diperoleh diantara kandidat yang telah lolos dari proses seleksi. Tahapan yang biasanya dilakukan adalah:

- a. Wawancara oleh *direct user(manager)* dan *indirect user (director)*
- b. *Medical check up*
- c. *Sign contact & administration*
- d. Orientasi karyawan baru

## 2.4 Metode Rekrutmen

Metode rekrutmen/penarikan akan berpengaruh besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk ke dalam perusahaan. Metode rekrutmen / penarikan calon karyawan baru (Hasibuan, 2005:44) ada 2 yaitu:

### 1. Metode tertutup

Metode tertutup adalah ketika penarikan hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja. Akibatnya, lamaran yang masuk relative sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang baik sulit .

### 2. Metode terbuka

Metode terbuka adalah ketika penarikan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media masa, cetak maupun elektronik. Agar luas ke masyarakat. Dengan metode terbuka diharapkan lamaran banyak masuk sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan *qualified* lebih besar.

Setelah diketahui spesifikasi pekerjaan karyawan yang dibutuhkan, harus ditentukan sumber-sumber rekrutmen calon karyawan.

Sumber rekrutmen karyawan bisa berasal dari internal dan eksternal perusahaan (Rachmawati, 2008:91)

#### a. Sumber Internal

Dengan cara internal, calon pengisi posisi tertentu dicari dan diseleksi dari tenaga kerja yang ada dalam organisasi saat ini. Cara ini memiliki keuntungan. Pertama, tenaga kerja yang direkrut sudah memahami organisasi dengan baik sehingga proses penyesuaian menjadi lebih mudah dan kemungkinan berhasil akan semakin tinggi. Kedua cara ini mendorong semangat kerja,

loyalitas dan komitmen kerja yang semakin tinggi, ketiga biasanya cara rekrutmen internal lebih murah dibandingkan dengan cara eksternal. Rekrutmen internal juga memiliki keuntungan karena apabila satu orang dipromosikan maka akan terjadi promosi berantai untuk jabatan-jabatan dibawahnya.

b. Sumber Eksternal

Perekrutan tenaga kerja eksternal berusaha menarik calon tenaga kerja dari luar organisasi. Dapat dilakukan melalui iklan posisi pekerjaan melalui surat kabar atau majalah atau melalui universitas yang akan menghasilkan lulusan yang dikehendaki. Proses rekrutmen dapat menjadi mahal terutama karena banyak tenaga kerja baru yang meninggalkan organisasi setelah kerja hanya satu atau dua tahun. Organisasi akan rugi investasi pelatihan pada tenaga kerja tersebut. Rekrutmen dengan cara lain adalah dengan bekerja sama dengan lembaga swasta, baik formal maupun informal, departemen tenaga kerja, atau kelompok swadaya masyarakat untuk merekrut calon yang potensial.

## 2.5 Kendala dalam Rekrutmen Karyawan

Proses perekrutan bukanlah suatu kegiatan yang mudah dan sederhana banyak hambatan yang ditemui dalam kegiatan tersebut. Perekrutan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting sekaligus menarik karena praktik ini sangat dipengaruhi oleh nilai-nilai, yaitu keadilan sosial, efisien manajemen dan daya tanggap politik.

Menurut Rachmawati (2008:85), kendala-kendala dalam proses perekrutan antara lain:

1. Karakteristik organisasi
2. Tujuan dan kebijakan organisasi

3. Kondisi lingkungan eksternal organisasi
4. Biaya rekrutmen organisasi
5. Kompensasi
6. Kebiasaan rekrutmen
7. Pasar tenaga kerja

## **2.6 Proses Seleksi**

Proses seleksi pegawai sangat bervariasi pada organisasi satu dengan organisasi lain dan pekerjaan satu dengan pekerjaan lain. Proses ini dilakukan setelah pelamar yang memenuhi syarat terkumpul. Seleksi adalah serangkaian kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau ditolak.

Menurut Siagian (2013:131) Proses seleksi pegawai merupakan salah satu bagian yang teramat penting dalam keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia. Apabila sekelompok pelamar sudah diperoleh melalui berbagai kegiatan rekrutmen, proses seleksi dimulai.

Menurut Samsudin (2009:92) istilah seleksi maksudnya pemilihan tenaga kerja yang sudah tersedia. Seleksi pada dasarnya bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi syarat dan memiliki kualifikasi yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang ada atau sesuai dengan kebutuhan organisasi atau perusahaan. Berdasarkan dari beberapa pengertian diatas, bahwa seleksi merupakan suatu kegiatan pemilihan yang cermat sesuai dengan yang paling cocok untuk posisi-posisi tertentu di dalam sebuah organisasi . pelaksanaan seleksi harus dilakukan dengan secara jujur, cermat dan supaya karyawan yang diterima benar-benar berkualitas dan baik, sehingga pengembangan dan pengaturan karyawan menjadi lebih mudah. kegiatan seleksi ini sangat penting di dalam proses manajemen sumber daya manusia, apabila perusahaan tidak teliti dan tidak cermat dalam seleksi ini kemungkinan terjadi ketidak cocokan dengan jabatan pekerjaan yang dipercayakan kepadanya, sehingga karyawan tidak bisa bekerja secara efisien dan efektif.

## **2.7 Prosedur Dalam Proses Seleksi**

Menurut Sedarmayanti, (2010:113) ada beberapa Prosedur dalam proses seleksi, yaitu:

1. Seleksi persyaratan administrasi

Pengisian formulir dan persyaratan tertentu sebagai lampiran surat lamaran.

2. Seleksi pengetahuan umum

a. Berhubungan dengan ruang lingkup perusahaan / organisasi

b. Berhubungan dengan kenegaraan

3. Seleksi psikologi

Untuk mengetahui keadaan dan kkesanggupan calon tenaga kerja terhadap kemungkinan dalam memangku jabatan / pekerjaan

4. Wawancara

Pertanyaan didasarkan pada kualifikasi pada pendidikan dan pengalaman calon pekerja

5. Pemberian referensi

6. Uji kesehatan fisik

Menurut Rachmawati, (2008:100), Proses Seleksi yaitu:



## 2.8 Langkah-langkah dalam Proses Seleksi

Menurut Siagian (2009:154), untuk lebih menjamin bahwa proses seleksi terselenggara dengan baik, tenaga yang bertanggung jawab dalam melakukan seleksi dimaksud, biasanya diharapkan mengambil 5 (lima) langkah-langkah dalam proses seleksi yaitu:

### a. Persiapan Menerima Para Pelamar

Pelamar yang akan mengikuti seleksi sangat penting untuk memperhatikan dalam kaitan ini, bahwa para pelamar harus serta-merta “merasa di rumah sendiri” begitu pelamar tiba datang di tempat seleksi akan dilangsungkan.

b. Menyelenggarakan Berbagai Tes

Dimana tes ini seperti tes psikologi, tes pengetahuan, tes praktek bagi pelamar tertentu, tes sikap dan tes kesehatan. Tentunya tidak semua jenis tes karena ditentukan antara lain oleh tuntutan tugas pekerjaannya kelak apabila lamarannya diterima.

c. Wawancara

Ada beberapa hal yang mutlak perlu mendapatkan perhatian pewawancara yaitu:

- 1) Wawancara terbuka maksudnya untuk menggali informasi tambahan tentang diri pelamar di satu pihak dan pihak lain, memberikan kesempatan kepada pelamar untuk memperoleh informasi yang lebih lengkap mengenai organisasi.
- 2) Penciptaan suasana bersahabat
- 3) Sebagai wahana untuk saling tukar informasi
- 4) Evaluasi hasil penilaian

d. Penelitian Latar Belakang Pelamar

Informasi tentang pelamar dengan baik yang disebut “referensi” yang pemilihannya biasanya tidak atas dasar pertalian darah, akan tetapi kriteria lain seperti sekolah, organisasi dimana pelamar menjadi anggota dan lain sebagainya.

e. Evaluasi Medis

Pada umumnya para pelamar harus menyerahkan Surat Keterangan Kesehatan biasanya dari dokter umum. Organisasi pun melakukan evaluasi medis sendiri. Tujuannya untuk mengetahui lebih yakin apakah si pelamar menderita suatu penyakit tertentu, terutama yang menular atau tidak.