

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

TINJAUAN PUSTAKA

A. Rekrutmen dalam Teori Sumber Daya Manusia

1. Perencanaan

Rencana-rencana dibutuhkan untuk memberikan kepada organisasi tujuan-tujuannya dan menetapkan prosedur terbaik untuk pencapaian tujuan-tujuan itu. Di samping itu, rencana memungkinkan:

- a. Organisasi bisa memperoleh dan mengikat sumberdaya-sumberdaya yang di perlukan untuk mencapai tujuan-tujuan.
- b. Para anggota organisasi untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan yang konsistendengan berbagai tujuan dan prosedur terpilih.
- c. Kemajuan dapat terus di monitor da di ukur sehingga tindakan korektif dapat di ambil bila tingkat kemajuan tidak memuaskan.

Setiap perusahaan pada dasarnya mempunyai perencanaan untuk pengisian lowongan yang kosong yang ada pada perusahaan tersebut, di mana pengisian lowongan ini dilakukan perekrutan untuk memperoleh tenaga kerja yang handal serta berkompeten. Biasanya perekrutan ini di lakukan setiap tahunnya, hal ini di sebabkan karena adanya karyawan yang pensiun, mengundurkan diri, di keluarkan ataupun karena adanya pemecatan karyawan. Perencanaan penerimaan jumlah karyawan baru biasanya tidak dapat di tentukan dalam pertahunnya karena ketidak sesuain karyawan yang keluar dengan karyawan yang di rekrut dalam pertahunnya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Pengorganisasian

Setelah para manajer menetapkan tujuan-tujuan dan menyusun rencana-rencana atau program-program untuk mencapainya, maka mereka perlu merancang dan mengembangkan suatu organisasi yang akan dapat melaksanakan berbagai program tersebut secara sukses.

Pengorganisasian adalah penentuan sumber daya-sumber daya dan kegiatan-kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi, perancangan dan pengembangan suatu organisasi atau kelompok kerja yang akan dapat membawa hal-hal tersebut ke arah tujuan, penugasan tanggung jawab tertentu dan kemudian pendelegasian wewenang yang di perlukan kepada individu-individu untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Fungsi ini menciptakan struktur formal dimana pekerjaan di tetapkan, di bagi dan di koordinasikan.

Dalam sebuah perusahaan ada yang namanya divisi sumber daya manusia, di mana divisi ini bekerja dalam bidang merekrut dan menyeleksi karyawan yang di butuhkan oleh perusahaan. Divisi ini juga bekerja untuk mendapatkan karyawan yang handal, kreatif, serta memiliki kualifikasi sesuai dengan yang di butuhkan perusahaan.

3. Pelaksanaan

Penarikan ataupun rekrutmen, latihan dan pengembangan serta penempatan dan pemberian orientasi para karyawan dalam lingkungan kerja yang menguntungkan dan produktif. Dalam pelaksanaan fungsi ini manajemen menentuka persyaratan-persyaratan mental, fisik, dan emosional untuk posisi-posisi jabatan yang ada melalui analisa jabatan, deskripsi jabatan, dan spesifikasi jabatan dan kemudian menarik karyawan yang diperlukan dengan karakteristik-

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
Stie Iamr University of Sultan Syarif Kasim Riau

karakteristik personalia tertentu seperti keahlian, pendidikan, umur, latihan, dan pengalaman. Fungsi ini mencakup kegiatan-kegiatan seperti pembuatan sistem penggajian untuk pelaksanaan kerja yang efektif.

Dalam melakukan perekrutan karyawan setiap perusahaan mempunyai standar kulaifikasi yang di tetapkan oleh perusahaan yang harus di miliki oleh masing-masing karyawan baru. Kualifikasi yang di tetapkan biasanya seperti ipk minimal 3.00 untuk negeridan 3,25 untuk swasta. Mahir dalam mengaplikasikan computer baik microsof word, excel serta power point. Mampu bekerja dalam tekanan juga salah satu kualifikasi yang di tetapkan oleh perusahaan.

4. Evaluasi

Semua fungsi terdahulu tidak akan efektif tanpa fungsi pengawasan. Penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana telah di laksanakan sesuai dengan yang telah di tetapkan. Evaluasi dapat membantu untuk menentukan apakah sumber daya manusia mencapai tujuannya, mengidentifikasi kekuatan dan kelemahannya. Evaluasi juga berkaitan dengan proses pengumpulan data untuk menentukan sejauh mana tujuan rekrutmen sudah tercapai.¹⁸

Untuk mengembangkan suatu perusahaan agar mengalami kemajuan, maka dibutuhkan tenaga kerja yang ahli dan professional. Untuk memenuhi sumber daya manusia yang dibutuhkan perusahaan, maka harus dilakukan dengan perekrutan karyawan. Proses rekrutmen dimulai dengan upaya menemukan calon

¹⁸T. Handoko Hani, *Manajemen*, (Yogyakarta: IKAPI, 2012),h. 23-25

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karyawan yang memiliki kemampuan dan sikap yang dibutuhkan oleh organisasi dan mencocokkannya dengan tugas-tugas yang harus dijalankan.¹⁹

a. Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi sebagai langkah awal untuk mendapat calon karyawan yang setepat-tepatnya untuk menduduki suatu pekerjaan.²⁰

Penarikan pegawai merupakan kegiatan untuk mendapatkan sejumlah tenaga kerja dari berbagai sumber, sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan sehingga mereka mampu menjalankan misi organisasi untuk merealisasikan visi dan tujuannya.²¹

Penarikan adalah proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan yang mampu melamar sebagai karyawan. Usaha penarikan ini berusaha mendapatkan sumber daya manusia yang paling tepat baik dalam arti kualitas maupun dalam arti kuantitas.²²

Rekrutmen didefinisikan sebagai mencari dan memperoleh calon-calon karyawan potensial dalam jumlah dan kualitas yang memadai, sehingga organisasi

¹⁹Manwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2016), h. 106

²⁰Trintin PB, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Patnership dan Kolektivitas Tugu Publisher*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), h.63-64

²¹Tjutju Yuniarsih, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h.

²²Nuraini, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Yayasan Ainisyam, 2013),

dapat menyeleksi orang yang paling tepat untuk mengisi pekerjaan yang dibutuhkan.²³

Selain melakukan rekrutmen ada beberapa pilihan yang bisa diambil untuk mengisi posisi yang lowong.alternatif-alternatif itu adalah lembur, subkontrak pekerjaan, karyawan sementara, menyewa karyawan.²⁴

Dari beberapa pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa penarikan (rekrutmen) karyawan merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan karyawan melalui berbagai tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja. Penarikan karyawan bertujuan untuk menyediakan karyawan yang cukup agar manajemen dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan di perusahaan.

- a. Upaya perekrutan harus sesuai dengan rencana strategis perusahaan
- b. Beberapa metode perekrutan lebih baik dari yang lain
- c. Keberhasilm rekrutmen bergantung pada luasan area masalah dan kebijakan non rekrutmen

Rekrutmen dibagi menjadi dua bagian yaitu rekrutmen umum dan rekrutmen khusus.Rekrutmen umum dilakukan bilamana organisasi memerlukan sekelompok tenaga kerja jenis tertentu, terutama karyawan pelaksana, misalnya juru ketik atau pramuniaga.

²³Justin T-Sirait, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Internasional*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2007), h. 118

²⁴Herman Sofyadi, *Manajemen Sumber Daya Mnanusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), h.100

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Disini diterapkan prosedur yang sederhana dan dibakukan, rekrutmen khusus digunakan terutama bagi tenaga pimpinan atau ahli-ahli khusus. Ini dilakukan bilamana organisasi memerlukan individu-individu dari jenis-jenis khusus. Para calon pelamar akan memperoleh pelatihan khusus secara individual selama masa waktu yang luas.²⁵

Kegiatan rekrutmen pada umumnya dilakukan oleh perusahaan karena salah satu alasannya sebagai berikut:

- 1) Berdirinya perusahaan baru
- 2) Adanya perluasan kegiatan organisasi
- 3) Terciptanya pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan-kegiatan baru
- 4) Adanya pekerja yang pindah ke organisasi lain
- 5) Adanya pekerja yang berhenti, baik dengan hormat maupun tidak dengan hormat sebagai tindakan positif
- 6) Adanya pekerja yang berhenti karena memasuki usia pensiun
- 7) Adanya pekerja yang meninggal dunia.²⁶

b. Tujuan Rekrutmen

Rekrutmen merupakan serangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan atau organisasi memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapat calon karyawan yang diinginkan sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada. Dengan demikian, tujuan rekrutmen adalah menerima

²⁵Moh. Agus Tulus, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1992), h. 60

²⁶Marihot Ahm Manullang, *Manajemen Personalia*, (Yogyakarta: Gadjah mada University Press, 2006), h. 34

pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring calon karyawan dengan kualitas tinggi dari yang terbaik.

Landasan program rekrutmen yang baik mencakup faktor-faktor berikut:

(1) program rekrutmen memikat banyak pelamar yang memenuhi syarat, (2) program rekrutmen tidak pernah mengompromikan standar seleksi, (3) berlangsung atas dasar berkesinambungan, dan (4) program rekrutmen itu kreatif, imajinatif dan inovatif. Rekrutmen dapat menarik individu dari kalangan karyawan yang saat ini dikaryakan oleh perusahaan, karyawan yang bekerja di perusahaan lain, dan orang yang tidak bekerja.²⁷

Tujuan dari rekrutmen adalah mendapatkan calon karyawan yang memungkinkan pihak manajemen untuk memilih atau menyeleksi calon sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan. Semakin banyak calon yang berhasil dikumpulkan maka akan semakin baik karena kemungkinan untuk mendapatkan calon terbaik akan semakin besar.²⁸

Tanpa didukung oleh tenaga kerja yang berkualitas maka prestasi organisasi atau perusahaan tidak akan menonjol. Program rekrutmen yang baik perlu melayani banyak tujuan, tujuan rekrutmen yang sering disebutkan adalah memikat sekumpulan besar pelamar kerja, namun kumpulan-kumpulan pelamar tersebut sedemikian besarnya sehingga sangat mahal biaya untuk pemrosesan. Untuk itu aktivitas rekrutmen perlu memantapkan tujuan-tujuannya. Adapun tujuan rekrutmen adalah meliputi:

²⁷H. Suwatno dan Doni Juni Priansah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 63-64

²⁸*Op. cit.*, h. 81

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 1) Rekrutmen sebagai alat keadilan social
- 2) Rekrutmen sebagai teknik untuk memaksimalkan efisiensi
- 3) Rekrutmen sebagai strategi responsivitas politik

Ketiga tujuan rekrutmen tersebut masing-masing memiliki focus dan nilai yang berbeda. Khususnya tujuan keadilan sosial dengan tujuan efisiensi merupakan tujuan yang tidak dapat dipersatukan, karena satu dengan yang lainnya bertolak belakang.

Rekrutmen yang bertujuan pencapaian keadilan sosial lebih berpihak pada kepentingan publik secara umum, bukan berkiblat pada kepentingan spesifik yang harus dicapai oleh organisasi. Dalam hal ini rekrutmen dilakukan dengan memberikan pertimbangan yang proporsional kepada pihak yang perlu dilindungi, yang sangat mungkin berposisi sebagai pihak yang dirugikan akibat rekrutmen, apabila dibiarkan. Misalnya alokasi putra daerah dalam penerimaan pegawai, merupakan visualisasi rekrutmen sebagai alat keadilan.

Rekrutmen juga bertujuan untuk memenuhi penawaran sebanyak mungkin dari calon-calon karyawan sehingga organisasi memiliki peluang yang lebih besar untuk menentukan pilihan terhadap calon pelamar yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.²⁹

c. Sumber-sumber Rekrutmen

Secara garis besar, sumber tenaga kerja dapat dibedakan dalam dua kelompok yaitu eksternal dan internal. Penarikan tenaga kerja yang berasal dari sumber internal dilakukan dengan cara memberdayakan pegawai yang sudah ada.

²⁹Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: ANDI Offset, 2008), h. 84

Misalnya melalui rotasi, transfer, promosi, mutasi, kerja lembur, atau memberi tugas baru sebagai tambahan diluar tugas lama yang tetap menjadi kewajibannya. Disamping itu juga bisa dilakukan dengan mengubah status kepegawaiannya, dari tenaga paruh waktu atau honorer menjadi tenaga kerja kontrak atau bahkan menjadi pegawai tetap, atau dengan memberdayakan kembali pegawai yang sudah pensiun. Penarikan tenaga kerja dari sumber eksternal dilakukan dengan merekrut pegawai dari luar perusahaan, misalnya: melalui penerimaan lamaran secara terbuka, bekerja sama dengan lembaga pendidikan yang dapat merekomendasikan lulusan terbaiknya, memasang iklan lowongan kerja, menggunakan jasa biro atau agen tenaga kerja. Memanfaatkan anggota anggota keluarga pegawai, rekomendasi dan serikat atau dari pegawai yang sudah ada. Adapun sumber rekrutmen ini supaya pelaksanaan rekrutmen berjalan secara efektif dan efisien, pencarian tenaga kerja harusnya mengetahui sumber-sumber rekrutmen yang akan digarap, walaupun tidak harus semua sumber tersebut digarap oleh para petugas.³⁰

Perencanaan rekrutmen harus dilakukan dengan memperhatikan sumber tenaga kerja, baik internal maupun eksternal.

a) Sumber Internal

Untuk melakukan rekrutmen internal, kegiatan yang populer dan banyak digunakan rencana suksesi, pengisian jabatan, dan penempatan sementara. Rekrutmen tenaga kerja dari sumber internal artinya pengisian

³⁰A. Sihotang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:PT Pradnya Paramitha, 2007), hlm. 10

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kekosongan jabatan dalam organisasi atau perusahaan itu sendiri. Kebijakan ini membawa tiga keuntungan utama yaitu:

- 1) Tidak terlalu mahal dibandingkan dengan merekrut dari luar organisasi.
- 2) Suatu kebijakan promosi dari dalam dapat memelihara loyalitas dan mendorong usaha yang lebih besar antara para anggota organisasi.
- 3) Orang-orang yang direkrut dari dalam rata-rata sudah terbiasa dengan suasana organisasi sendiri sehingga dapat berkarya lebih efektif.

Sumber-sumber internal dalam rekrutmen meliputi karyawan yang ada sekarang yang dapat dicalonkan untuk dipromosikan, dipindah tugaskan atau dirotasi tugasnya, serta mantan karyawan yang bisa dikaryakan dan dipanggil kembali. Adapun metode yang dapat digunakan adalah dengan menempelkan pemberitahuan pada papan pengumuman, pengumuman lisan, penelitian riwayat kerja karyawan, penelitian daftar promosi berdasarkan kinerja, melakukan pemeringkatan dari kegiatan penilaian, melakukan pencegahan daftar yang dibuat menurut keterampilan pada sistem informasi Sumber Daya Manusia Perusahaan.

Kebijakan rekrutmen internal memiliki beberapa kelebihan, yaitu:

- 1) Sebagian orang yang umumnya adanya kenaikan gaji dan status karier mereka. Oleh sebab itu kebijakan ini meningkatkan moral kerja karyawan, kurangnya promosi dan peningkatan dalam organisasi dapat menjadi penyebab utama timbulnya putaran karyawan dan ketidakpuasan.
- 2) Manajemen perusahaan dapat menilai keahlian, pengetahuan dan keistimewaan dari kalangan karyawannya yang ada saat ini secara lebih akurat

dari pada sekiranya diadakan wawancara terhadap pelamar. Resiko terjadinya kekliruan seleksi dan penempatan dapat dikurangi.

- 3) Masalah rekrutmen dan seleksi dapat disederhanakan karena direkrut dari luar hanyalah pekerja entry level persyaratan pendidikan, keahlian dan pengetahuan tentang pekerjaan ini relative sederhana.
- 4) Individu yang ditarik dari dalam tentunya lebih mengenal perusahaan dan orang-orangnya dengan cara biaya penarikan dari dalam akan lebih murah dari pada apabila perusahaan harus melakukan rekrutmen dari sumber eksternal.
- 5) Masa pelatihan dan sosialisasi lebih singkat disebabkan lowongan yang ada disini secara internal.

Di samping bermanfaat kebijakan rekrutmen internal juga memiliki kelemahan, yaitu:

- a. Memicu pertikaian
- b. Tidak ada organisasisuatu saat tidak akan memanfaatkan injeksi“ darah baru“,bagaimanapun juga organisasi memerlukan beragam keahlian baru, ide baru, metode baru dan itu semuanya di bawa masuk oleh orang-orang dari luar perusahaan yang dampaknya akan membuka wawasan baru terhadap profitabilitas.
- c. Ada kemungkinan karyawan dari dalam tidak lebih dari sekedar peniru atasannya sehingga tidak satupun gagasan baru yang dapat disemaikan.
- d. Perubahan teknologi yang sedemikian kencang menyebabkan organisasi tidak mungkin mengembangkan semua bakan dari dalam secara guna mengikuti perubahan itu.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

e) Apabila sebuah lowongan diisi secara internal, lowongan kedua akan muncul dalam artian menduduki posisi yang ditinggalkan oleh individu yang mengisis kekosongan pekerjaan.

f) Pencapaian tujuan biasanya diraih hanya melalui perekrutan eksternal yang agresif.

g) Kebijakan ini menciptakan pola piker yang sempit dimana kebikajan promosi dari dalam juga membutuhkan program pengembangan manajemen yang kuat dalam upaya mempersiapkan kandidat manajerial untuk memikul tanggung jawab yang lebih besar.

b) Sumber Eksternal

Jika sumber dari dalam belum cukup atau sudah tidak memungkinkan lagi, langkah lain untuk menarik tenaga kerja adalah sumber luar organisasi perusahaan. Tentu saja tenaga kerja tersebut harus memenuhi persyaratan yang telah ditentukan. Sumber-sumber tenaga kerja diluar organisasi yang dapat dimanfaatkan antara lain sebagai berikut:³¹

- 1) Teman atau anggota keluarga karyawan
- 2) Lamaran yang masuk secara kebetulan
- 3) Lembaga pendidikan
- 4) Badan-badan penempatan kerja
- 5) Iklan/advertensi

³¹H. Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2006),h. 84

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 6) Depnaker (Departemen Tenaga Kerja)³²
- 7) Badan-badan penyalur tenaga kerja
- 8) Rekomendasi dari karyawan
- 9) Open house³³
- 10) Organosasi-organisasi Profesi

Rekrutmen melalui organisasi seperti ini dapat dilakukan bila kita mencari tenaga-tenaga professional dan spesialis tertentu melalui pendekatan langsung.

Organisasi profesi yang sudah aktif diindonesia antara lain:

- a. Penghimpunan Manajemen SDM Indonesia
 - b. Ikatan Marketing Association (IMA)
 - c. Ikatan Akuntansi Indonesia (IAI)
 - d. Ikatan Finansial Eksekutif Indonesia (IFEI)
 - e. Ikatan Sekretaris Indonesia (ISI)
 - f. Persatuan Insinyur Indonesia (PII)³⁴
- 11) Perusahaan pencari tenaga kerja professional

Salah satu bentuk perusahaan swasta yang bergerak dibidang pencarian dan penempatan tenaga kerja ialah perusahaan yang mengkhususkan diri pada pencarian tenaga kerja professional. Berbeda dengan perusahaan penempatan tenaga kerja yang telah dibahas diatas, perusahaan pencari tenaga kerja

³²Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung, Remaja Rosdakarya, 2013), h. 35

³³Soekidjo Notoatmodjo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2015), h, 106-108

³⁴Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), h. 53

professional menghususkan diri pada tenaga kerja tertentu saja, misalnya tenaga kerja eksekutif atau tenaga kerja professional lainnya yang memiliki pengetahuan atau keahlian khusus.³⁵

Kebijakan rekrutmen eksternal mempunyai beberapa kelebihan, yaitu:

- a. Orang-orang direkrut dari luar membawa beragam ide dan wawasan baru ke dalam perusahaan.
- b. Rekrutmen pelamar dari luar untuk lapisan menengah dan yang ada di atasnya akan mengurangi pertikaian diantara kalangan karyawan karena perebutan promosi.
- c. Tidak banyak mengubah hirarkiorganisasional yang ada sekarang.

Kebijakan rekrutmen eksternal juga memiliki beberapa kelemahan, yaitu:

1. Perusahaan menanggung resiko dalam mengangkat seseorang dari luar organisasi karena kecakapan dan kompetensi orang itu tidak dinilai dari tangan pertama.
2. Perusahaan menanggung biaya kesempatan karena kehilangan waktu yang terjadi pada saat orang tersebut diorientasikan pada pekerjaan yang baru.
3. Seandainya pengangkatan dari luar sering terjadi, karyawan-karyawan yang ada sekarang dapat menjadi tidak puas karena mereka mendapat kesempatan promosi.
4. Tidak ada informasi yang tersedia mengenai kemampuan individu dalam menyelesaikan diri dengan organisasi yang baru.

³⁵Sondang P siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014), h.119

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

d. Prosedur Rekrutmen

Setelah merencanakan kebutuhan jumlah sumber daya manusia dalam perekrutan yang diterapkan oleh perusahaan maka langkah selanjutnya agar proses perekrutan dapat terlaksana perlu langkah-langkah sebagai berikut:³⁶

a) Membuat pengumuman tentang perekrutan karyawan

Cara yang paling efektif untuk menginformasikan bahwa dalam suatu perusahaan akan ada perekrutan atau penerimaan calon karyawan adalah melalui surat edaran, papan pengumuman, brosur, atau selebaran dan memasang iklan.

b) Penerimaan surat lamaran

Apabila pengumuman tentang perekrutan sumber daya manusia atau lebih tepatnya karyawan telah dipasang, maka kegiatan selanjutnya yang harus dilakukan oleh panitia perekrutan karyawan adalah penerimaan surat lamaran dari para pelamar.

c) Pelaksanaan seleksi

Semua surat lamaran yang sudah memenuhi syarat dikumpulkan oleh panitia penerimaan karyawan dan dilanjutkan dengan ujian saringan atau seleksi.

e. Metode-metode Rekrutmen

Metode penarikan akan berpengaruh besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk ke dalam perusahaan. Metode penarikan calon karyawan terbaru adalah “ metode tertutup dan metode terbuka “.

³⁶ Komang Ardana DKK, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Garaha Ilmu, 2012), hlm. 57

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1) Metode tertutup

Metode tertutup adalah ketika penarikan hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja. Akibatnya lamaran yang masuk relatif 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 massa cetak maupun elektronik, agar tersebar luas ke masyarakat. Dengan metode terbuka diharapkan lamaran banyak masuk sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang kualitas yang lebih besar.³⁷

f. Kendala-kendala dalam Rekrutmen

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 social, efisiensi manajemen, dan daya tanggap politik.

Kendala-kendala dalam rekrutmen antara lain :

1) Karakteristik organisasi

Karakteristik organisasi akan menentukan desain dan pelaksanaan sistem rekrutmen dalam organisasi. Karakteristik organisasi tercermin dari sistem nilai, norma dan budaya perusahaan, filosofi organisasi, visi dan misi organisasi, tujuan dan strategi organisasi.

³⁷Melayu SP Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), h. 44

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2) Tujuan dan kebijakan organisasi

Tujuan organisasi adalah ingin mencapai penggunaan sumber daya yang efektif dan efisien. Berbagai kebijakan organisasi dapat menjadi hambatan dalam implementasi perekrutan. Namun hendaknya manajemen dan karyawan berupaya menyelaraskan tujuan dan kebijakan organisasi yang berbeda-beda untuk menjadikannya sebagai kelebihan dalam mencapai tujuan organisasi.

3) Kondisi lingkungan eksternal organisasi

Kondisi lingkungan akan mempengaruhi nasib organisasi secara keseluruhan. Karena sebagai suatu sistem, organisasi akan berinteraksi dengan lingkungannya. Apabila ingin bertahan hidup maka organisasi harus beradaptasi dengan lingkungannya. Apalagi dalam kapasitas penentuan penentuan pelaksanaan perekrutan tentunya kebiasaan organisasi akan melihat lingkungan sekitar organisasi.

4) Biaya rekrutmen organisasi

Biaya yang dibutuhkan dalam proses rekrutmen bisa cukup besar, yang mungkin tidak tersedia dalam anggaran organisasi. Ketika jumlah sumber tenaga kerja yang akan ditarik sedikit dan diprediksikan mereka akan ditempatkan ketempat yang terbesar, hendaknya organisasi harus membuat iklan di beberapa tempat yang tersebar yang tentunya memerlukan biaya yang tidak sedikit.

5) Kompensasi

Kompensasi ini bisa bertindak sebagai perangsang atau insentif untuk menarik calon tenaga kerja. Kebijakan kompensasi organisasi biasanya menetapkan batasan upah atau gaji yang berbeda pada berbagai

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pekerjaan. Besarnya kompensasi akan memengaruhi minat pelamar untuk menjadi karyawan pada sebuah organisasi. Besarnya kompensasi yang diterima secara individu juga akan membawa dampak benturan social dan budaya manakala kompensasi diberikan secara tim kerja.

6) Kebiasaan rekrutmen

Kebiasaan perekrutan pada masa lalu yang dianggap sudah baku dan dilakukan berulang-ulang akan mampu meningkatkan keahlian seorang perekrut dalam menilai calon karyawan sehingga proses perekrutan dapat berjalan lebih baik.

7) Pasar tenaga kerja

Sewaktu menarik tenaga kerja, manajemen harus memperhatikan keadaan pasar tenaga kerja. Jenis-jenis karyawan yang bagaimana yang tersedia dan bagaimana mencari pekerjaan. Dengan memahami kondisi pasar tenaga kerja akan membantu manajemen untuk menaksir penawaran tenaga kerja yang tersedia untuk diterima sebagai karyawan.³⁸

8) Kebijakan Promosi

Apabila kesempatan untuk promosi diberikan cukup luas maka pelamar yang serius semakin banyak. Sebaliknya jika kesempatan untuk promosi sangat terbatas, pelamar akan sedikit. Promosi merupakan idaman setiap karyawan karena dengan promosi berarti status dan pendapatan akan bertambah besar.

³⁸Icke Kusdyah Rachmawati, *Op.Cit*, h. 85-91

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

9) **Solidaritas Perusahaan**

Solidaritas perusahaan diartikan besarnya kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan, misalnya besarnya perusahaan. Jika solidaritas perusahaan besar pelamar semakin banyak. Sebaliknya jika solidaritas perusahaan rendah, pelamar sedikit.

10) **Persyaratan Jabatan**

Semakin banyak persyaratan yang harus dimiliki pelamar maka semakin sedikit pelamarnya, dan sebaliknya jika persyaratan sedikit maka semakin banyak pula pelamar kerja.³⁹

g. Karyawan dan Tenaga Kerja

Karyawan atau tenaga kerja adalah setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga) dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu. Atau pun seseorang yang pekerja tetap yang bekerja dibawah perintah orang lain dan mendapat kompensasi serta jaminan.⁴⁰

h. Jenis –jenis Tenaga Kerja

1) **Karyawan Kontak**

Sebelum ditetapkan menjadi karyawan tetap, biasanya para karyawan menjalani kontrak kerja selama 6 bulan sampai 2 tahun. Jika dalam masa kontrak tersebut karyawan mampu menunjukkan kinerja dan kemampuannya secara optimal dalam menjalani tugas, maka ia bisa

³⁹Malayu S.P Hasibuan, *Op Cit*, h. 45

⁴⁰Malayu S.P Hasibuan, *Op.Cit*, h. 41

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

diputuskan untuk menjadi karyawan tetap. Namun, jika kinerjanya jelek dan tidak optimal, karyawan tersebut bisa dipecat.

2) Karyawan Tetap

Jika para pegawai mampu menunjukkan kinerja yang optimal pada masa kontrak, selanjutnya akan dilakukan pengangkatan jabatan. Penentuan wewenang dan tanggung jawab yang harus diembannya. Hal ini pernah dilakukan khalifah dengan membacakan wewenang dan tanggung jawab di hadapan kaum muslimin dalam masjid, dengan harapan, masing-masing penduduk mengetahui batasan wewenang dan tanggung jawab pemimpinnya.

Sebelum dikukuhkan sebagai pejabat, aset dan harta kekayaan yang dimiliki calon pegawai harus dihitung terlebih dahulu. Langkah ini dilakukan untuk mempermudah proses audit atau pemeriksaan kekayaan yang dimiliki, jika terdapat penambahan, dikhawatirkan mereka akan mengeksploitasi dan melakukan komersialisasi jabatan untuk menumpuk kekayaan, sehingga mudah untuk mempertanggung jawabkannya.⁴¹

B. Rekrutmen Menurut Ekonomi Islam

Dalam sejarah awal Islam, cara perekrutan karyawan atau tenaga kerja diceritakan berdasarkan riwayat yang disampaikan oleh Abu Musa Al-Asy'ari yang berkata :

⁴¹Ahmad Ibrahim, *op.cit.*, h. 112

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

قال دخلت على النبي صلى الله عليه وسلم: انا ورجلان من بني عمي فقل احد الرجين يا رسول الله امرن علي بعض ماوالاك الله عزوجل وقا الاخر مثل ذلك فقل ان والله لانول على هذ العمل احدا سا له ولا احدا حرص عليه

Artinya : *“Aku dan dua orang laki-laki dari keturunan pamanku datang kepada Nabi Muhammd SAW, salah satu dari lelaki itu berkata, “Hai Rasulullah jadikanlah aku pejabat atas kekuasaan yang telah Allah berikan kepadamu”, lelaki lainnya juga mengatakan demikian. Kemudian Rasulullah SAW bersabda: “Demi Allah, sesungguhnya aku tidak akan memberikan jabatan kepada orang yang memintanya atau orang yang menginginkannya”.*⁴²

Hadits lainnya yang berkaitan dengan pembahasan ini adalah ketika Abu Dzar Al-Ghifari meminta Rasulullah untuk menjadikannya sebagai gubernur pada salah satu wilayah kekuasaan Islam, Rasulullah menanggapi permintaan ini dengan berkata :

قال يا ابا ذر اناك ضعيف وانها امانة وانها يوملقيامه حزبي وندامة الامن اخدها بحفها وادبالذي عليه فيها

Artinya : *“Hai Abu Dzar, sesungguhnya engkau lemah dan aku suka sesuatu yang ada pada dirimu sebagaimana dalam diriku. Sesungguhnya jabatan itu amanah, dan dihari kiamat, ia akan berubah menjadi kehinaan dan penyesalan, kecuali diserahkan pada orang yang berhak dan mampu menunaikan tugas-tugas yang terkait dengan jabatan itu.”*⁴³

Dari dua hadits di atas memperlihatkan bagaimana Rasulullah memilih orang untuk dipekerjakan, yang pertama beliau tidak memberikan jabatan kepada yang sangat menginginkannya dan hadits kedua beliau mengingatkan bahwa jabatan adalah amanah. Dari sisi yang berbeda dapat diartikan bahwa dalam kasus dua hadits ini, mereka meminta jabatan tersebut tidak mengukur kemampuan dirinya sendiri.

⁴²Muhammad Fu’ad Abdul Baqi, *Kumpulan Hadits Shahih Bukhari Muslim*, (Jawa Tengah: Darul Hadits Qahirah, 2011), h. 553

⁴³*Ibid.*, h. 554

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Rekrutmen adalah dimana proses menemukan dan menarik para pelamar yang mampu untuk dipekerjakan. Proses ini dimulai ketika calon dicari dan berakhir dengan sejumlah lamaran masuk. Peran rekrutmen adalah menemukan sejumlah pelamar baru yang segera dapat bekerja ketika organisasi atau perusahaan memerlukannya. Jadi hasil dari rekrutmen adalah kumpulan pelamar yang telah memenuhi syarat sehingga siap untuk disaring.

Dalam perekrutan sumber daya Islami harus ada acuan pada kriteria kejujuran (Shiddiq), dapat dipercaya (Amanah), cerdas (Fathanah), dan mampu berkomunikasi dengan baik (Thabligh). Empat kriteria ini sangat relevan dalam upaya mendapatkan karyawan yang berkualitas dan ini harus ditemukan sejak awal dalam proses perekrutan.⁴⁴

Dalam usaha mencari tenaga kerja, Al-Qur'an memberikan penjelasan bahwa seseorang untuk dapat dipekerjakan adalah didasarkan kepada keahlian serta kompetisi yang dimiliki. Disamping harus memiliki sifat jujur dan amanah, bahwa para pekerja yang layak direkrut adalah mereka yang memiliki kekuatan, baik kekuatan fisik maupun non fisik tergantung jenis pekerjaan sekaligus memiliki sifat amanah atau terpercaya.

Satu hal yang tidak boleh dilupakan adalah konsep adil yang harus dipertimbangkan dalam merekrut karyawan. Adil dalam rekrutmen berarti memberi peluang yang sama bagi setiap orang dan memberikan perlakuan yang sama kepada setiap pelamar. Jabatan diberikan kepada yang berhak dan lebih kompeten. Bukan karena faktor kekerabatan diantara keduanya, karena hubungan

⁴⁴*Ibid.*, h. 73

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

persahabatan (mawali) atau pertemanan karena kesamaan negeri, mazhab, tarikat atau suku.⁴⁵

Dalam perekrutan karyawan juga harus berdasarkan pada kepatutan dan kelayakan calon karyawan atas pekerjaan yang akan dijalani. Ketika pemilihan perekrutan jatuh kepada orang yang sedikit memiliki kemampuan, padahal masih banyak terdapat yang lebih patut dan lebih baik, maka proses perekrutan ini bertentangan dengan syariat Islam.⁴⁶

Dalam Al-Qur'an dijelaskan :

۞ عَلِيمٌ حَفِيظٌ ۞ إِنِّي الْأَرْضِ حَزَائِنٍ عَلَىٰ أَجْعَلْنِي قَالَ ۞ أَمْ
 ۞ يٰۤمُكَيِّنُ ۞ لَدَيْنَا ۞ الْيَوْمَ ۞ إِنَّكَ ۞ قَالِ ۞ كَلِمَةً ۞ فَلَمَّا ۞ لِنَفْسِي ۞ أَسْتَخْلِصْهُ ۞ بِهِ ۞ أَتُّونِي ۞ الْمَلِكِ ۞ وَقَالَ

Artinya : "Dan raja berkata: "Bawalah Yusuf kepadaKu, agar aku memilih Dia sebagai orang yang rapat kepadaku". Maka tatkala raja telah bercakap-cakap dengan Dia, Dia berkata: "Sesungguhnya kamu (mulai) hari ini menjadi seorang yang berkedudukan Tinggi lagi dipercayai pada sisi kami". Berkata Yusuf: "Jadikanlah aku bendaharawan negara (Mesir); Sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga, lagi berpengetahuan". (QS.Yusuf:54-55)

Dalam ayat di atas nabi Yusuf as, memilih jabatan yang menurutnya sanggup dipegangnya setelah beliau mendapat kepercayaan dari raja, dan nabi Yusuf juga sangat tahu kemampuannya dan dia ingin membagi kemampuannya tersebut untuk kepentingan masyarakat.⁴⁷

Pengadaan tenaga kerja adalah serangkaian yang mengawali kegiatan operasional manajemen sumber daya insani. Dalam manajemen sumber daya

⁴⁵Lukman Hakim, *Loc, Cit.*, h. 197

⁴⁶Abu Shin, Ahmad Ibrahim, *Loc, Cit.*, h.106

⁴⁷Jusmaliani., *Op.Cit.*, h. 77

insani, pengadaan tenaga kerja adalah tidak lain dari tiga jenis kegiatan yang dikenal dengan *rekrutmen*, *selection*, dan *placement*. Dalam melaksanakan tiga kegiatan ini acuan yang digunakan dalam pendekatan yang islami adalah tidak keluar dari empat pondasi dasar yaitu:

- 1) Kesadaran bahwa kita adalah hamba Allah dan sekaligus khalifah-Nya
- 2) Konsep Adil
- 3) Tujuan individu dan organisasi
- 4) Karakter Rasulullah (*Shiddiq, Amanah, Fathanah, dan Tabligh*)

Dengan adanya keempat pondasi tersebut, banyak sedikitnya menjamin bahwa mereka memiliki apa yang disebut dengan kecerdasan inteligen (IQ), kecerdasan emosi (EQ), dan kecerdasan spiritual (SQ) yang sangat dibutuhkan dalam pekerjaan. Kecerdasan moral sebagai faktor utama dalam meningkatkan kesuksesan seseorang atau organisasi. Mereka mendefinisikan kecerdasan moral sebagai kapasitas mental untuk menentukan bagaimana prinsip-prinsip kemanusiaan universal diterapkan terhadap nilai-nilai, tujuan dan tindakan kita. Dengan kata lain, kecerdasan moral adalah kemampuan untuk membedakan antara yang benar dan salah. Untuk menjamin kehadiran kecerdasan moral ini, maka yang bisa dilakukan sangat sederhana yaitu menghadirkan sifat keagamaan dalam setiap keputusan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.