

## BAB II

### PRESKPEKTIF TEORI

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Penyusunan penelitian ini tidak lepas dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu dan relevan. Penelitian terdahulu ini digunakan sebagai bahan pertimbangan penelitian yang disusun oleh peneliti.

Tabel 1.1 Dukungan penelitian terdahulu

No	Judul dan Penulis	Metode	Hasil
1.	Analisis Efektivitas metode Rekrutmen Melalui sosial Media.  Kristin Juwita (2013)	Konseptual	Efektifitas implementasi sosial media sebagai metode perekrutan calon pelamar kerja diindonesia masih kurang jika dibandingkan dengan metode rekrutmen lain.
2.	Ananlisis Rekrutmen & seleksi karyawan baru di PT Baruna Dirga Dharma, jakarta  Nurfarizki, Narulita Syarweni & Dewi winarni Susyanti (2018)	kualitaif	Proses rekrutmen terdapat 3 tahap : diawali dengan tahap perencanaan, seleksi dan pencarian sumber karyawan.
3.	<i>College Recruitmen using Sosial Media : How to Increase applicant Reach And Reduce Recruiting.</i>  Shahid Wazed, Eddy S.W.ng (2015)	Kualitatif	Perusahaan mendapat keuntungan karena efisiensi waktu dalam kecepatan dan ketepatan dalam pengaplikasian rekrutmen online, sehingga mengurangi biaya rekrutmen, dengan jaringan yang luas.

4	<p>Analisis Rekrutmen Onlinen Pt. Gapura Akua Aktiva</p> <p>Yeyen Antonita (2019)</p>	Kualitatif	<p>PT. Gapura Akua Aktiva melakukan proses rekrutmen dengan menggunakan website Jobstreet.co.id. perusahaan akan memproses calon karyawan sesuai dengan kualifikasi yang terdaftar pada situs.</p>
5	<p>Analisis proses rekrutmen, seleksi &amp; penempatan karyawan di PT MRt jakarta</p> <p>Handoko (2020)</p>	Kualitatif	<p>Seleksi dan dan pemilihan calon karyawan yang akan diterima PT MRT Jakarta sesuai dengan kompetensi, bidang dan kebutuhan lapangan.</p>
6.	<p><i>Benefits, Challengs, and Impact of E Recruitment</i></p> <p>Rupa Rathe &amp; Renu Bhuntel (2017)</p>	Literatur	<p>Online rekrutmen memberikan keuntungan dalam pengeluaran keuangan serta proses yang cepat, namun memilii tantangan jika tiba tiba sistem yang digunakan error tiba-tiba saat pelaksanaan. Website yang dianjurkan untk perusahaan adalah : monster.com, nakuri.com, shine.com dan banyak lagi yang sejenis.</p>
7	<p><i>E-recruitment : Practice, Opportunities, And Challenges</i></p> <p>Ikechuckwu Emmanuel Irabor &amp; Ugo Chuks Okolie (2017)</p>	Literatur	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Seiring berjalannya waktu proses rekrutmen telah mengalami perubahan, rekrutmen online menjadi salah satu perkembangan yang terjadi.</li> <li>2. Rekrutmen online merupakan strategi yag menguntungkan dari segi materi, proses, waktu, dan kecocokan dengan calon pelamar lebih baik.</li> <li>3. Rekrutmen online juga</li> </ol>

			dapat melacak dan memelihara aplikasi calon pelamar.
--	--	--	--

## 2.2 Tinjauan Teori

### 2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Peran sumber daya manusia mempengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut Desilia & Harjoyo (2019), sumber daya manusia adalah kemungkinan dan hal-hal yang dimiliki manusia. Misalnya, alasan, perasaan, keinginan akan kebebasan, perasaan sosial, bakat berkomunikasi dengan pihak lain, kreativitas, inisiatif, preferensi, pekerjaan.

Menurut Sri Larasati (2018) terlepas dari bentuk atau tujuan organisasi atau perusahaan, unsur-unsur utama organisasi/perusahaan diciptakan berdasarkan dengan visi dan misi, serta tujuannya untuk kemaslahatan umat manusia, dan manusia dinilai strategis memperhitungkan semua kegiatan perusahaan/organisasi.

Maka diperlukan sumber daya manusia yang kompeten seperti yang dituturkan oleh Rivai (2005), adanya manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga bisa berfungsi secara efektif, produktif, serta efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Perlu adanya suatu sistem untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia. Mahmudah & Endangi (2017) menyatakan bahwa manajemen

sumber daya manusia adalah hal yang berkaitan dengan pengelolaan tenaga kerja perusahaan, termasuk pengadaan, pelatihan dan evaluasi.

Dari pendapat beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu hal yang berhubungan dengan pengelolaan tenaga kerja dalam perusahaan.

### **2.2.2 Perencanaan Sumber Daya Manusia**

Perencanaan Sumber daya Manusia merupakan suatu langkah tertentu yang diambil oleh manajemen untuk menjamin ketersediaan tenaga kerja dalam suatu organisasi untuk menduduki jabatan, pekerjaan pada waktu dan tempat yang tepat. Menurut Larasati (2018) Perencanaan Sumber Daya Manusia merupakan proses Analisi dan Identifikasi tersedianya kebutuhan akan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan.

Terdapat 4 kegiatan yang membentuk perencanaan sumber daya manusia yaitu :

1. Kegiatan penyediaan sumber daya manusia (Rekrutmen, Seleksi, penempatan kerja)
2. Kegiatan *supply & demand* (mutasi, promosi, PHK, pensiun, pensiun)
3. Kegiatan meningkatkan mutu sumber daya manusia (diklat, training, pengembangan)
4. Kegiatan evaluasi kondisi sumber daya manusia.

### **2.2.3 Pengadaan Sumber Daya Manusia**

Pengadaan (*procurement*) Sumber Daya Manusia merupakan lingkup pertama dari fungsi operasional Manajemen Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi. Fungsi ini memiliki sasaran agar proses pengadaan sumber daya manusia dapat diperoleh sejumlah tenaga kerja tertentu sebagai sumber daya yang memiliki kualifikasi yang tepat sesuai dengan kebutuhan dari jabatan atau pekerjaan tersebut.

Menurut Batjo & Shaleh (2018) berikut hal hal yang meliputi pengadaan sumber daya manusia; Rekrutmen, seleksi, pelatihan, penempatan kerja.

#### **2.2.3.1 Rekrutmen**

##### **1. Pengertian Rekrutmen**

Rekrutmen merupakan salah satu proses suatu perusahaan dalam pengadaan sumber daya manusia, dengan adanya rekrutmen perusahaan dapat mencari banyak kandidat yang sesuai dengan kebutuhan. Adapun menurut Dessler (2015) Perekrutan karyawan berarti menemukan dan atau menarik pelamar untuk posisi terbuka pemberi kerja.

Menurut Robbins & Coulter (2016) pengertian perekrutan adalah melokasikan, mengidentifikasikan, dan menarik pelamar kerja yang kompeten, apabila ada lowongan kerja, manajer harus menggunakan informasi yang dihimpun melalui analisis pekerjaan agar dapat menuntun mereka dalam melakukan perekrutan. Disisi lain apabila perencanaan sumber daya manusia menunjukkan kelebihan Karyawan, manajer dapat

mengurangi angkatan kerja organisasi. Menurut Mahmudah & Endang (2017) Rekrutmen tenaga kerja merupakan proses menemukan dan menarik pelamar yang memiliki keahlian untuk mengisi posisi yang lowong.

Dari beberapa definisi di atas dapat kita simpulkan bahwa rekrutmen adalah proses mencari dan menetapkan karyawan dengan keahlian tertentu yang dapat mengisi posisi yang dibutuhkan perusahaan.

## **2. Tujuan Rekrutmen**

Pada dasarnya, setiap perusahaan memiliki tujuan tertentu dalam melakukan rekrutmen dan pada umumnya tujuan dari perekrutan merupakan pemenuhan kebutuhan perusahaan dalam mencari kebutuhan sumber daya manusia pada posisi dan kemampuan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Hal ini juga merupakan bentuk tanggung jawab sosial perusahaan dalam memberikan kesempatan kerja kepada masyarakat luas.

Menurut Nurdin dan Mahadin (2018) Tujuan rekrutmen ini adalah untuk menginformasikan kepada masyarakat umum, khususnya tenaga kerja. Rekrutmen juga akan menginformasikan mengenai Jenis pekerjaan, kualifikasi dan persyaratan karyawan yang dibutuhkan. Pelamar yang memenuhi syarat serta sesuai kualifikasi dan memungkinkan perusahaan untuk menyeleksi pelamar.

Menurut Henry Simamora (1997), rekrutmen memiliki tujuan :

- a. Untuk memikat sekumpulan besar pelamar kerja sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan

pemilihan terhadap calon-calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi perusahaan.

- b. Tujuan panca pengangkatan adalah menghasilkan karyawan-karyawawan yang merupakan pelaksana yang baik dan akan tetap bersama dengan perusahaan sampai jangka waktu yang disepakati.
- c. Upaya-upaya perekrutan hendaknya mempunyai efek luberan yakni citra umum perusahaan haruslah menanjak, dan bahkan pelamar yang gagal haruslah mempunyai kesan-kesan positif terhadap perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa tujuan dari rekrutmen dapat dikatakan konsisten jika sesuai dengan strategi, wawasan, dan nilai perusahaan. Sebagai penentu kebutuhan rekrutmen perusahaan di masa sekarang dan masa yang akan datang berkaitan dengan perubahan perusahaan mengenai perencanaan sumber daya manusia dan pemenuhan sumber daya manusia serta tanggungjawab perusahaan dalam menciptakan kesempatan kerja.

### **3. Faktor yang Mempengaruhi Rekrutmen**

Bangun (2021) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi rekrutmen adalah sebagai berikut :

- a. Biaya dan manfaat atas rekrutmen tenaga kerja.
- b. Kebiasaan pencari tenaga kerja yang harus mampu bertindak dan berfikir.
- c. Kondisi eksternal (lingkungan yang harus diperhitungkan)

#### **4. Proses Rekrutmen**

larasati (2018), berpendapat bahwa proses rekrutmen dimulai dari pencarian para pelamar dengan masuknya surat lamaran dari pelamar. Hasil proses rekrutmen adalah sekumpulan pelamar yang siap untuk diseleksi, proses rekrutmen harus konsisten dengan strategi, visi dan nilai-nilai organisasi. Terdapat hal penting yang harus diperhatikan dalam proses rekrutment yaitu :

- a. Perencanaan rekrutmen, surat permintaan karyawan baru, rasio hasil, deskripsi pekerjaan/uraian pekerjaan dan spesifikasi jabatan.
- b. Strategi rekrutmen, dimana, bagaimana, dan kapan memikat calon pelamar.
- c. Sumber-sumber rekrutmen; internal, eksternal, dan pengaruh pasar tenaga kerja.
- d. Penyaringan; menyisihkan yang tidak sesuai.
- e. Kumpulan pelamar, pemrosesan informasi, pemberitahuan kepada pelamar.

Dubois dan Rothwell (2016) juga mengemukakan tentang proses rekrutmen karyawan baru sebagai berikut :

- a. Memperjelas posisi untuk diisi melalui perekrutan.
- b. Memeriksa dan memperbarui uraian pekerjaan serta spesifikasi pekerjaan untuk posisi yang dibutuhkan.
- c. Mengidentifikasi sumber-sumber dari pelamar yang memenuhi syarat.

- d. Memilih cara komunikasi yang paling efektif untuk menarik pelamar yang memenuhi syarat.

## **5. Sumber Penarikan karyawan**

Menurut Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa ada dua sumber dalam penarikan pegawai, yaitu sumber dari dalam perusahaan yang diupayakan melalui mutasi pegawai yang mencakup promosi jabatan, transfer dan demosi jabatan. Kedua, sumber dari luar perusahaan yang diupayakan melalui iklan media massa, lembaga pendidikan dan Departemen Tenaga Kerja.

- a. Sumber dari dalam Perusahaan, Upaya penarikan pegawai dapat dilakukan melalui proses memutasikan pegawai berdasarkan hasil evaluasi terhadap penilaian prestasi kerja pegawai yang ada di perusahaan. Ada tiga bentuk mutasi pegawai, yaitu:

- Promosi jabatan, yaitu pemindahan pegawai dari satu jabatan ke tingkat jabatan yang lebih tinggi daripada jabatan sebelumnya.
- Transfer atau rotasi pekerjaan adalah pemindahan bidang pekerjaan pegawai kepada bidang pekerjaan lainnya tanpa mengubah tingkat jabatannya.
- Demosi jabatan adalah penurunan jabatan pegawai dari satu jabatan ke tingkat jabatan yang lebih rendah atas dasar kondisi dan prestasi kerjanya atau akibat terjadinya penyederhanaan struktur organisasi.

b. Sumber dari Luar Perusahaan

- Iklan Media Massa, Dalam hal ini perusahaan dapat memanfaatkan media massa sebagai sumber penawaran formasi kerja kepada masyarakat luas. Dengan menggunakan media massa tersebut dimungkinkan banyak lamaran kerja yang masuk ke perusahaan. Dengan demikian, memungkinkan perusahaan dapat menyeleksi calon pegawai yang betul-betul memenuhi persyaratan kualifikasi sesuai yang dibutuhkan untuk mengisi formasi yang ada di perusahaan.
- Lembaga Pendidikan, Perusahaan dapat memanfaatkan lembaga pendidikan sebagai sumber penarikan pegawai. Dengan melalui lembaga pendidikan, perusahaan dapat memanfaatkan referensi atau rekomendasi dari pemimpin lembaga pendidikan mengenai calon yang memenuhi kualifikasi yang tepat untuk mengisi formasi yang ada di perusahaan. Calon pegawai yang mendapat rekomendasi dari lembaga pendidikan pada umumnya merupakan calon pegawai yang mempunyai prestasi akademik yang tinggi dan mempunyai kepribadian yang dinilai baik selama mereka menempuh pendidikan di lembaga pendidikan tersebut.
- Departemen tenaga kerja, Perusahaan dapat memanfaatkan calon pegawai yang mendapat rekomendasi dari Departemen Tenaga Kerja. Dalam hal ini merupakan kewajiban perusahaan dalam rangka membantu program pemerintah dalam menyalurkan penduduk pencari kerja dan pengurangan pengangguran.

- Lamaran Kerja yang sudah masuk di perusahaan, melalui lamaran kerja yang sudah masuk, perusahaan dapat langsung menyeleksi lamaran yang memenuhi kebutuhan untuk mengisiformasi yang ada di perusahaan.

### **2.2.3.2 Seleksi**

Langkah berikutnya setelah rekrutmen adalah menyeleksi calon-calon pelamar yang dibutuhkan sesuai dengan kriteria yang ditentukan. Seleksi harus dilaksanakan dengan objektif, jujur, dan cermat. Menurut Larasati (2018) seleksi merupakan proses identifikasi dan pemilihan pelamar melalui serangkaian tes sehingga didapatkan tenaga kerja yang memenuhi syarat dan kriteria untuk menempati suatu jabatan.

Dikutip dari buku Larasati (2018) menurut Kate Keenan ada 3 hal yang dapat dicantumkan sebagai bahan pertimbangan :

#### **a. Ciri-ciri pribadi**

Spesifikasi ciri-ciri pribadi ini mencakup keadaan fisik, sifat istimewa dan keadaan umum. Misalnya, mobilitas, kekuatan tubuh, kedisiplinan.

#### **b. Kemampuan dan prestasi**

Spesifikasi ini menyangkut kecerdasan umum dan bakat khusus. Dalam hal ini berkaitan dengan pendidikan maupun jabatan. Misalnya: pengalaman, tingkat pendidikan, pemikiran dan pertimbangan kritis dan lainnya.

c. Karakteristik individu

Menyangkut watak dan kepribadian. Kemampuan untuk mempengaruhi orang lain, minat dan tingkat inovasi.

**1. Proses Seleksi**

Menurut Larasati (2018) Langkah-langkah dalam Seleksi meliputi :

- a. Seleksi surat lamaran.
- b. Pemeriksaan referensi dan latar belakang,
- c. Test kerja diantaranya meliputi :
  - Tes Pengetahuan, tes yang dilakukan untuk mengukur kemampuan verbal, numerik dan kepemimpinan.
  - Tes Kinerja, yaitu tes yang dilakukan untuk mengukur koordinasi fisik; visualisasi ruang; kemampuan bekerja dengan angka dan nama, pemenuhan tuntutan kerja.
  - Tes Sikap, yaitu tes yang dilakukan untuk mengukur kejujuran serta sikap terhadap pekerjaan dan nilai-nilai.
  - Tes kecerdasan, menguji kemampuan mental pelamar dalam hal daya pikir secara menyeluruh dan logis.
  - Tes kepribadian, dimana hasilnya akan mencerminkan kesediaan bekerja sama, sifat kepemimpinan dan unsur-unsur kepribadian lainnya.
  - Tes Bakat untuk mengukur kemampuan potensial pelamar yang dapat dikembangkan.

- Tes Psikologi, tes yang dilakukan untuk mengukur kepribadian; logika nalar dan kreativitas.
- d. Wawancara. Berbagai jenis wawancara yang dapat digunakan antara lain
- Wawancara tidak terstruktur; Pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada calon Karyawan bersifat spontan (tidak direncanakan terlebih dahulu). Berguna untuk menilai kecocokan pelamar dengan pekerjaan
  - Wawancara terstruktur, menggunakan daftar pertanyaan yang sudah baku. Hal ini dilakukan dan sangat berguna untuk mendapatkan hasil yang valid terutama jika jumlah pelamar cukup banyak.
  - Wawancara campuran, Kombinasi wawancara terstruktur dan tidak terstruktur. Untuk mendapatkan jawaban yang bisa dibandingkan satu sama lain juga memberikan informasi yang cukup mendalam.
  - Wawancara keperilakuan: Pertanyaan-pertanyaan didasarkan situasi hipotetis (rekaan terhadap situasi untuk melihat cara pelamar memecahkan masalah: Berguna untuk menilai kemampuan nalar dan analitis pelamar dalam situasi yang cukup menekan.
  - Wawancara stres: Serangkaian pertanyaan yang keras dan beruntun sengaja diberikan untuk membuat si pelamar marah: Berguna untuk mencari karyawan yang tepat untuk pekerjaan-pekerjaan yang penuh stres, seperti menangani keluhan.

- e. Pemeriksaan kesehatan Pemeriksaan kesehatan dapat dilakukan baik oleh dokter diluar perusahaan maupun dokter yang telah dipersiapkan oleh perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang memenuhi persyaratan kesehatan fisik untuk pekerjaan- pekerjaan tertentu atau memperoleh karyawan yang dapat mengatasi stress fisik dan mental suatu pekerjaan.
- f. Keputusan diterima apakah diputuskan oleh atasan langsung atau Departemen Personalia, keputusan penerimaan menandai berakhirnya proses seleksi.

### **2.2.3.3 Pengenalan atau pelatihan**

Batjo & Shaleh (2018) Setelah tahapan seleksi dilakukan, maka tahapan selanjutnya penempatan karyawan. Saat penempatan karyawan di perusahaan maka akan terjadi proses alamiah dari karyawan baru dan perusahaan yaitu adaptasi.

Batjo & Shaleh (2018) Melalui program pengenalan dan training dapat direduksi kecanggungan dan keraguan serta meningkatkan kepercayaan diri karyawan baru dalam bekerja. Orientasi dan training dapat dilakukan oleh manajer personalia maupun atasan langsung karyawan baru tersebut. Materi yang diorientasikan seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi perusahaan, bidang usaha perusahaan, peraturan-peraturan perusahaan, hak dan kewajiban karyawan, kesejahteraan karyawan, peraturan promosi dan transfer, serta karyawan senior serta posisinya di perusahaan.

#### 2.2.3.4 Penempatan Kerja

Penempatan kerja adalah kebijaksanaan sumber manusia untuk menentukan posisi atau jabatan seseorang sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya agar melaksanakan pekerjaannya dalam suatu jabatan secara efektif dan efisien Larasati (2018).

##### 1. Prinsip penempatan Kerja

Prinsip yang harus diperhatikan dalam penempatan karyawan menurut (Larasati (2018) :

- a. Prinsip kemanusiaan:, prinsip yang menganggap manusia sebagai unsur pekerja yang mempunyai persamaan diri, kemauan, keinginan, cita-cita, dan kemampuan harus di hargai posisinya sebagai manusia yang layak tidak di anggap mesin.
- b. Prinsip Demokrasi, prinsip ini menunjukkan adanya menghormati; saling menghargai, dan mengisi dalam melaksanakan pekerjaan.
- c. Prinsip *the right man on the right place*, prinsip ini penting di laksanakan dalam arti bahwa penempatan setiap orang dalam setiap organisasi didasarkan kemampuan; keahlian; pengalaman serta pendidikan yang di miliki oleh orang yang bersangkutan.
- d. Prinsip *equal for equal work*, pemberian balas jasa terhadap karyawan didasarkan atas hasil prestasi kerja yang di dapat oleh pegawai yang bersangkutan.
- e. Prinsip Kesatuan Arah, Prinsip ini diterapkan terhadap karyawan yang bekerja agar melaksanakan tugas-tugas, dibutuhkan kesatuan arah

kesatuan pelaksanaan tugas sejalan dengan program dan rencana yang digariskan.

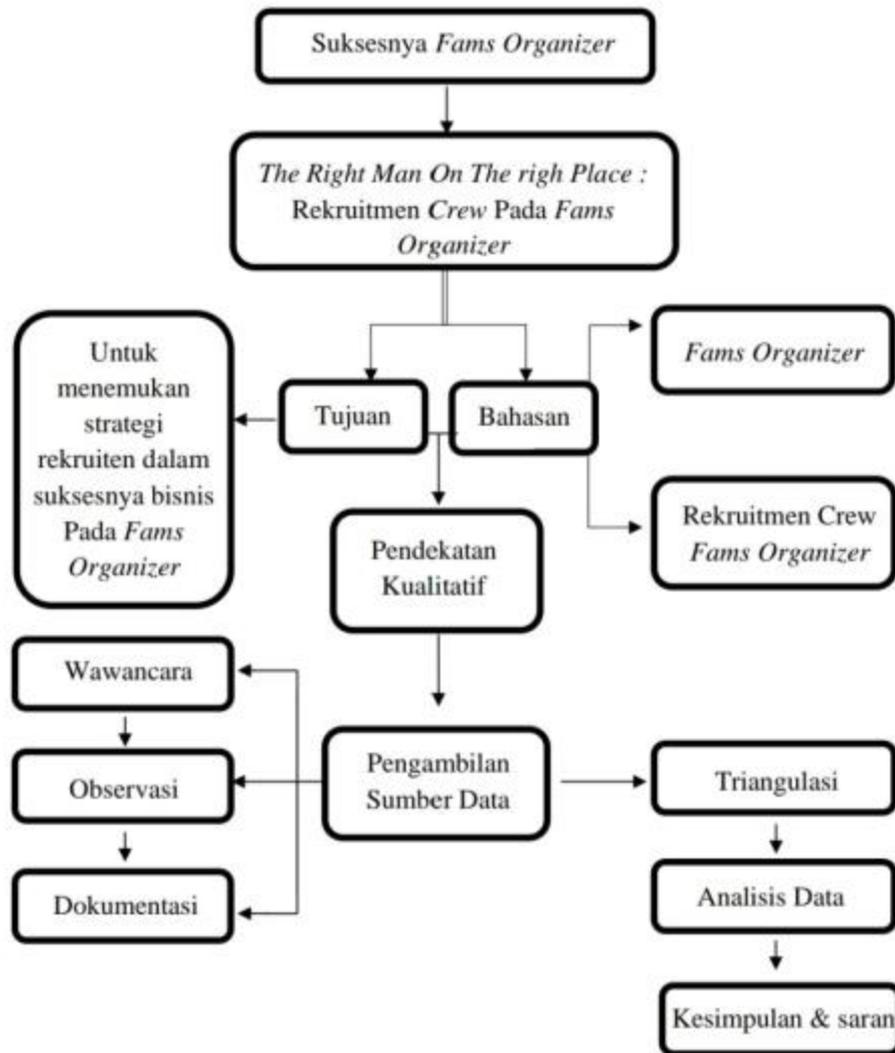
- f. Prinsip Kesatuan Tujuan, prinsip ini erat hubungannya dengan kesatuan arah artinya arah yang dilaksanakan karyawan harus di fokuskan pada tujuan.
- g. Prinsip Kesatuan Komando, karyawan yang bekerja selalu di pengaruhi adanya komando yang di berikan sehingga karyawan mempunyai sata orang atasan.
- h. Prinsip Efisiensi dan Produktifitas Kerja. Prinsip ini merupakan kunci ke arah tujuan perusahaan karena efisiensi dan produktifitas kerja harus dicapai dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

## **2. Prosedur Penempatan Tenaga Kerja**

Prosedur penempatan kerja berkaitan erat dengan sistem dan poses yang digunakan :

- a. Harus ada wewenang untuk menempatkan personalia yang datang dari daftar personalia yang di kembangkan melalui analisis tenaga kerja.
- b. Harus mempunyai standar untuk membandingkan calon pekerjaan.
- c. Harus mempunyai pelamar pekerjaan yang akan diseleksi untuk ditempatkan.

### 2.3 Alur Pikir Penelitian



Gambar 2.1 Alur pikir penelitian; sumber peneliti 2022

Dari alur penelitian diatas, peneliti ingin meneliti tentang bagaimana proses pengadaan sumber daya manusia pada *Fams Organizer* hingga mendapatkan crew freelancer yang sesuai dengan kebutuhan dan kriteria.