

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA TEORITIK

A. Tinjauan Pustaka

Sugiono, (2010:87) mengatakan bahwa “tinjauan pustaka merupakan peninjauan kembali mengenai pustaka-pustaka yang terkait. Sesuai dengan artinya tinjauan pustaka berfungsi sebagai peninjauan kembali pustaka (laporan penelitian dan sejenisnya) tentang masalah yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan”. Lebih lanjut Sugiono mengatakan bahwa “permasalahan yang diteliti tidak harus identik dengan bidang permasalahan yang pernah diteliti, tetapi termasuk pula yang seiring dan berkaitan”. Tinjauan pustaka sangat penting dilakukan didalam sebuah penelitian. Sebab, semakin banyak penulis mengetahui dan memahami tentang penelitian-penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya, maka penulis akan lebih mudah melihat permasalahan yang ada di penelitian sebelumnya.

Untuk mempermudah melihat hasil penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya, maka penulis meringkas dalam tabel dibawah ini:

Tabel 2.1
Tinjauan Pustaka

NO	Nama Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Anike Eke Putri/ 2015	Pengaruh Rekrutmen, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Surya Zig Zag Kediri.	Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa rekrutmen, pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Surya Zig Zag Kediri.	Persamaan pada penelitian ini terletak pada variabel <i>independent</i> yaitu tingkat pendidikan.	Perbedaan pada penelitian ini terletak pada variabel <i>dependent</i> yaitu peneliti menggunakan kinerja karyawan sedangkan penulis menggunakan rekrutmen karyawan, perbedaan lain terletak pada tahun penelitian, objek penelitian dan metode yang digunakan, penulis menggunakan metode penelitian asosiatif kualitatif.
2	Laksmi Sito, dkk / 2010	Pengaruh Analisis Jabatan dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap	Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa perusahaan memiliki	Persamaan pada penelitian ini terletak pada variabel <i>dependent</i>	Perbedaan pada penelitian ini terletak pada tahun penelitian, objek penelitian dan metode yang

		Rekrutmen Karyawan	perencanaan SDM yang signifikan berpengaruh besar terhadap efektivitas rekrutmen karyawan.		digunakan, penulis menggunakan metode penelitian asosiatif kualitatif.
3	Ellyta Yullyanti/ 2009	Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai.	Hasil dari penelitian tersebut Pertama, ditemukan bahwa seleksi signifikan dipengaruhi oleh rekrutmen yang mencakup perencanaan dan waktu pelaksanaan rekrutmen. Kedua, ditemukan bahwa kinerja dipengaruhi secara signifikan oleh seleksi yang tercermin dari prosedur seleksi, peserta seleksi dan pelaku seleksi. Ketiga, rekrutmen mempengaruhi secara tidak	Persamaan pada penelitian ini yaitu sama-sama meneliti tentang rekrutmen.	Perbedaan pada penelitian ini terletak pada variabel <i>dependent</i> yaitu peneliti menggunakan kinerja karyawan sedangkan penulis menggunakan rekrutmen karyawan, peneliti juga menambahkan seleksi didalam variabel <i>independent</i> , perbedaan lain juga terletak pada tahun penelitian, objek penelitian dan metode yang digunakan, penulis menggunakan metode penelitian asosiatif kualitatif.

			langsung terhadap kinerja melalui proses seleksi.		
4	Elza Sepeteriana/ 2009	Penerapan Sistem Rekrutmen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.BNI Cabang Syariah Padang	Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara system rekrutmen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. BNI Cabang Syariah Padang.	Persamaan pada penelitian ini yaitu sama-sama meneliti tentang rekrutmen.	Perbedaan pada penelitian ini terletak pada variabel <i>dependent</i> yaitu peneliti menggunakan kinerja karyawan sedangkan penulis menggunakan rekrutmen karyawan, perbedaan lain terletak pada tahun penelitian, objek penelitian dan metode yang digunakan, penulis menggunakan metode penelitian asosiatif kualitatif.
5	Nanang Nuryanta/ 2008	Pengelolaan sumber daya manusia (Tinjauan Aspek Rekrutmen dan Seleksi)	Pengelolaan sumber daya manusia adalah merupakan aspek yang sangat penting dalam proses pendidikan secara umum. Oleh	Persamaan pada penelitian ini yaitu sama-sama meneliti tentang rekrutmen.	Perbedaan pada penelitian ini terletak pada tahun penelitian, objek penelitian dan metode yang digunakan, penulis menggunakan metode penelitian asosiatif

			<p>karena ini fungsi-fungsi dalam pengelolaan sumber daya manusia harus dilaksanakan secara optimal. Rekrutmen merupakan upaya untuk menghasilkan suatu pool pelamar kerja untuk ditempatkan pada posisi pekerjaan yang lowongannya diperoleh melalui sumber eksternal maupun internal. Rekrutmen harus diupayakan untuk dapat memenuhi kebutuhan perusahaan, individu pelamar dan masyarakat.</p>		<p>kualitatif.</p>
--	--	--	--	--	--------------------

Dari uraian tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar metode yang digunakan penelitian sebelumnya yaitu metode kuantitatif, sedangkan penulis menggunakan metode asosiatif kualitatif, dimana metode asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih. Adapun perbedaan lain dalam penelitian ini yaitu tahun penelitian, objek penelitian serta aspek yang ditinjau. Sebagian peneliti tidak hanya meninjau dari aspek rekrutmen saja, namun pada aspek seleksi dan SDM. Sedangkan penulis lebih memfokuskan pada aspek latar belakang pendidikan karyawan.

B. Kerangka Teori

Sugiono, (2010:77) mengatakan bahwa “kerangka teori dalam sebuah penelitian merupakan hal yang sangat penting, karena dalam kerangka teori tersebut akan dimuat teori-teori yang relevan dalam menjelaskan masalah yang sedang diteliti. Kemudian kerangka teori akan digunakan sebagai landasan teori atau dasar pemikiran dalam sebuah penelitian”.

1. Latar Belakang Pendidikan

a. Pengertian Pendidikan

Untuk mempermudah melihat dan memahami pengertian pendidikan yang diungkapkan oleh para ahli, dapat dilihat pada tabel 2.2 dibawah ini:

Tabel 2.2
Pengertian Pendidikan menurut para ahli

NO	Menurut	Pendapat
1	Siswanto, (1989:139)	Pendidikan merupakan modal utama yang harus dimiliki oleh seseorang sebelum bekerja. Sebab dengan adanya pendidikan, seseorang akan mampu meningkatkan pengetahuannya, sehingga mereka akan lebih mudah beradaptasi dengan lingkungan kerjanya.
2	Soedarmayanti, (2001:32)	Pendidikan merupakan bekal seseorang dalam mengenal dan mengembangkan metode berfikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari.
3	Tirtarahardja, (2005:34)	Pendidikan adalah suatu proses pengembangan ilmu pengetahuan untuk meningkatkan kualitas diri seseorang.

4	Menurut Handoko, (2002:126)	Pendidikan merupakan suatu bekal yang harus dimiliki oleh seseorang sebelum mereka bekerja. Sebab dengan adanya pendidikan, seseorang mempunyai kemampuan dan pola pikir yang berbeda.
5	Yuniarsih dkk, (2008:34)	Pendidikan adalah suatu proses yang dilakukan oleh seseorang untuk mengembangkan ilmu pengetahuan.
6	Hasibuan, (2008:69)	Pendidikan merupakan suatu langkah awal yang dilakukan oleh seseorang untuk meningkatkan keahlian konseptual, teoritis dan moral karyawan.
7	Ranupandojo, (2001:89)	Pendidikan merupakan suatu proses untuk meningkatkan pengetahuan seseorang, baik pengetahuan umum, peningkatan penguasaan teori dan meningkatkan keterampilan seseorang.
8	Hasbullah, (2009:1)	Pendidikan merupakan proses perubahan sikap dan tata laku

		seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan.
9	Tilaar, (2001:202)	Pendidikan merupakan suatu proses belajar untuk membentuk kepribadian yang unggul guna mendapatkan pekerjaan yang sesuai dimasa yang akan datang.
10	Simamora, (1999:287)	Pendidikan adalah penyiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi didalam organisasi. Bisaanya peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik.

Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pendidikan merupakan suatu proses belajar yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang agar memiliki kemampuan dan pola pikir yang berbeda sebagai modal awal untuk bekerja.

Gusrini, (2013:7) mengatakan bahwa “tingkat pendidikan yang tinggi dari seorang pegawai akan mempengaruhi dalam mencapai kinerja secara optimal dan pendidikan didalam sebuah organisasi merupakan proses pengembangan kemampuan kearah yang didinginkan oleh organisasi yang bersangkutan”

b. Indikator Pendidikan

Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No.20 Tahun 2003, jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan, yang terdiri dari:

- 1) Pendidikan Dasar: merupakan jenjang pendidikan awal yang ditempuh selama Sembilan tahun.
- 2) Pendidikan Menengah: merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan dasar.
- 3) Pendidikan Tinggi: merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program sarjana, magister, *doctor* dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.

c. Kesesuaian Jurusan

Kesesuaian jurusan merupakan jurusan keilmuan yang ditempuh oleh seseorang sebelum ia direkrut oleh suatu perusahaan sesuai dengan bidang dan posisi yang dibutuhkan. Tingkat

pendidikan dan kesesuaian jurusan yang dimiliki oleh karyawan dapat menentukan posisi dan jabatan yang sesuai dengan bidangnya. Dengan begitu karyawan dapat memberikan kualitas kerja yang baik bagi perusahaan.

d. Pendidikan Menurut Islam

Konsep pendidikan menurut Islam dalam Al-Qur'an dikenal dengan istilah tarbiyah yang berarti memelihara, mengatur dan mendidik. Sebagai mana firman Allah dalam Al-Qur'an surat Al-Isra' ayat 24 yang berbunyi:



Artinya:

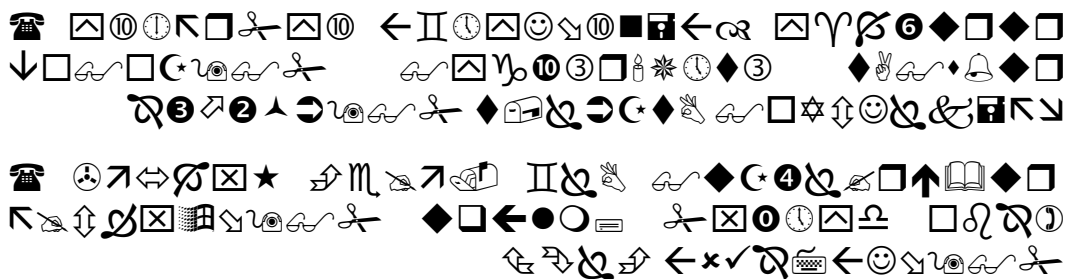
“Dan rendahkanlah dirimu terhadap keduanya dengan penuh kasih sayang dan ucapkanlah, “Wahai Tuhanku! Sayangilah keduanya sebagaimana mereka berdua telah mendidik aku pada waktu kecil”. (QS. Al-Isra’ 17:24). (Departemen Agama, Al-Qur’an dan Terjemahnya No.P.VI/TL.02.1/2/79/2009).

“Pada surat ini termasuk karakter pendidikan dalam Islam adalah berbuat baik dan berbakti kepada kedua orangtua”. Seorang anak sudah semestinya untuk selalu berlaku sopan dan santun terhadap orangtua. Sebab, sudah jelas bahwa orangtua lah yang sepenuh hati memberikan kasih sayang kepada kita (anak). Sebagian orangtua pun harus memberikan didikan yang baik serta

sesuai dengan nilai-nilai agama, karena semua itu demi kebaikan orangtua dan anak.

Dengan demikian karakter pendidikan dalam Islam dapat tercipta dengan baik jika kedua pihak saling menunjukkan keharmonisan hubungan dengan dasar-dasar pendidikan yang dibentuk sebaik-baiknya.

Firman Allah dalam Al-Qur'an surat An-Naml ayat 16 yang berbunyi:



Artinya:

“Dan sulaiman telah mewarisi Dawud, dan dia (Sulaiman)berkata, wahai manusia! Kami telah diajari bahasa burung dan kami telah diberi sesuatu. Sesungguhnya, (semua ini benar-benar karunia yang nyata”. (QS. An-Naml 27:16). (Departemen Agama, Al-Qur'an dan Terjemahnya No.P.VI/TL.02.1/2/79/2009).

“Pada kata ‘ullimna dalam ayat diatas mengandung pengertian memberitahu atau memberi pengetahuan, membina Nabi Sulaiman dengan melalui burung. Dari kedua ayat diatas dapat kita ketahui bahwa kedua ayat tersebut menjelaskan tentang pendidikan”.

Pendidikan Islam merupakan upaya mengembangkan, mendorong serta mengajak seseorang lebih maju dengan berlandaskan nilai yang tinggi dan kehidupan yang mulia. Agar terbentuk suatu pribadi yang sempurna, baik itu yang berkaitan dengan perbuatan, akal maupun perasaan. (Uhbiyati, 2005:10 dalam Adibah, 2014:21)

2. Rekrutmen

a. Pengertian Rekrutmen

Rivai, (2009:1) mengatakan bahwa rekrutmen merupakan proses untuk mendapatkan sejumlah karyawan yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan. Rekrutmen menurut Maltis dan Jackson, (2001:273) merupakan proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui beberapa tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber penarikan tenaga kerja. Hasibuan, (2008:71) menyatakan bahwa rekrutmen merupakan usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu organisasi.

Handoko, (2008:54) mengatakan bahwa rekrutmen merupakan pencarian dan pemikatan para calon karyawan yang mampu untuk melamar sebagai karyawan. Sedangkan Randall dan Susan, (1997:227) mengatakan bahwa rekrutmen merupakan upaya

pencarian sejumlah calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah tertentu sehingga dari mereka perusahaan dapat menyeleksi orang-orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada. Lebih lanjut Randall dan Susan, (1997:227) menjelaskan bahwa rekrutmen merupakan usaha-usaha dalam mengatur komposisi sumber daya manusia secara seimbang sesuai dengan tuntutan melalui penyeleksian yang dilakukan.

Rekrutmen menurut Siswanto, (1989:49) merupakan proses mencari tenaga kerja dan mendorong serta memberikan suatu pengharapan dari mereka untuk melamar pekerjaan pada perusahaan. Perekrutan tenaga kerja merupakan *follow up* dari fungsi manajemen tenaga kerja yang pertama yaitu analisis pekerjaan. Hasil analisis pekerjaan telah diperoleh tentang gambaran pekerjaan dan syarat pekerjaan yang harus dipenuhi. Lebih lanjut Siswanto, (1989:49) mengungkapkan bahwa deskripsi pekerjaan menjelaskan tentang perincian tugas dan tanggung jawab. Sedangkan syarat pekerjaan menjelaskan persyaratan yang harus dipenuhi oleh calon tenaga kerja untuk memangku suatu jabatan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa rekrutmen merupakan suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai kapan diperlukan, berapa jumlah karyawan yang dibutuhkan serta kriteria apa saja yang diperlukan

dalam suatu organisasi. Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di suatu organisasi. Rekrutmen merupakan masalah yang penting bagi perusahaan dalam hal pengadaan tenaga kerja. Jika suatu rekrutmen berhasil dalam artian banyak yang melamar, maka peluang perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang terbaik akan semakin terbuka lebar, karena perusahaan akan memiliki banyak pilihan yang terbaik dari para pelamar yang ada.

b. Indikator Rekrutmen

Menurut Rivai, (2009:150) yang menjadi indikator rekrutmen sebagai berikut:

1) Kebijakan Organisasi

Kebijakan Organisasi merupakan ketentuan-ketentuan yang ditetapkan oleh Direksi sebagai pegangan atau pedoman dalam pelaksanaan suatu pekerjaan.

2) Perencanaan Rekrutmen

Perencanaan rekrutmen merupakan proses penentu langkah-langkah yang akan dilakukan sebelum adanya proses rekrutmen. Pentingnya suatu perusahaan menyusun perencanaan rekrutmen dalam mencapai tujuannya karena suatu organisasi tidak terlepas dari keterbatasan kemampuan.

3) Metode Rekrutmen

Metode rekrutmen merupakan suatu cara atau jalan yang ditetapkan oleh perusahaan untuk mencari calon tenaga kerja.

4) Prosedur

Prosedur merupakan aturan atau langkah-langkah yang harus dipatuhi oleh masing-masing calon tenaga kerja.

c. Sikap Dalam Rekrutmen

Nawawi, (2008:98) mengungkapkan terdapat 4 (empat) sikap yang berbeda di lingkungan organisasi atau perusahaan dalam melakukan rekrutmen, yaitu:

- 1) Rekrutmen dengan penjatahan, rekrutmen ini dilakukan dengan menetapkan jatah untuk kelompok tertentu.
- 2) Rekrutmen berdasarkan prioritas, rekrutmen ini dilakukan dengan mendahulukan kelompok tertentu.
- 3) Rekrutmen berdasarkan perbedaan, rekrutmen ini dilakukan secara aktif untuk mengelompokkan para pelamar, dengan hanya menerima kelompok tertentu.
- 4) Sikap pasif tanpa diskriminasi, sikap ini merupakan sikap para eksekutif di lingkungan organisasi atau perusahaan untuk meniadakan perbedaan dan memberlakukan secara sama dalam mengangkat,

mengkaji dan memberikan promosi bagi para calon dan para pekerja.

Berdasarkan keempat sikap tersebut, maka keputusan dalam rekrutmen dan pengaturan staf sebaiknya dilakukan berdasarkan kasus masing-masing. Dengan begitu sikap diskriminasi tidak akan terjadi.

d. Sumber Perekrutan Tenaga Kerja

Menurut Siswanto, (1989:66) secara garis besar perekrutan tenaga kerja dapat dilakukan melalui 2 (dua) sumber, yaitu:

1) Perekrutan dari dalam perusahaan (sumber *intern*)

Bagi perusahaan besar perekrutan dari dalam perusahaan merupakan sesuatu yang praktis, sebab alokasi waktu dan dana dapat lebih dihemat. Tenaga kerja yang berasal dari dalam perusahaan mempunyai banyak dampak positif, diantaranya perusahaan sudah mengetahui karakteristik pribadi, kecakapan dan keahlian yang dimiliki karyawan tersebut, sedangkan tenaga kerja dari luar perusahaan belum jelas. Namun apabila perekrutan karyawan berasal dari dalam perusahaan, maka kekosongan jabatan mungkin akan terjadi.

2) Perekrutan dari luar perusahaan (sumber *ekstern*)

Pada umumnya penentuan sumber tenaga kerja dari luar perusahaan dapat dilakukan melalui beberapa cara.

Cara yang bisa ditempuh adalah:

a) Melalui Departemen Tenaga Kerja

Dengan jalan memanfaatkan Departemen Tenaga Kerja, alokasi waktu dan dana mungkin dapat lebih dihemat dibandingkan dengan penguasaan tenaga kerja secara langsung kepada pencari kerja. Harapan perusahaan untuk memperoleh tenaga kerja sesuai dengan formasi pekerjaan yang tersedia dapat terpenuhi karena data kualifikasi dan kecakapan tenaga kerja telah ada pada Departemen Tenaga Kerja, sehingga Departemen Tenaga Kerja tinggal menyalurkan. Namun sisi negatif dari hal ini yaitu kurangnya data pribadi yang ada pada Departemen Tenaga Kerja mengakibatkan penyaluran tenaga kerja tidak sesuai dengan keinginan yang diharapkan formasi pekerjaan yang tersedia dalam perusahaan maupun kecakapan khusus yang diperlukan.

b) Melalui Lembaga Pendidikan Formal Maupun non Formal

Cara ini dilakukan oleh beberapa perusahaan, khususnya perusahaan besar, dengan cara memberikan beasiswa khusus pada mahasiswa perguruan tinggi yang dipandang relevan dengan bidang yang diperlukan, bisaanya pada mahasiswa tingkat III keatas. Dengan harapan bahwa setelah menamatkan studinya, mahasiswa yang bersangkutan langsung bisa dipekerjakan pada perusahaan yang memberikan beasiswa tersebut. Perusahaan besar bisaanya mengutamakan tenaga muda yang energik dan baru menyelesaikan suatu studi pada pendidikan formal, walaupun pengalaman kerja sama sekali belum ada.

c) Melalui Teman-teman Karyawan Perusahaan

Cara perekrutan tenaga kerja melalui teman-teman karyawan perusahaan ini, dipandang mempunyai dampak positif, karena orang yang telah dikenal segala karakter pribadi dan kecakapannya telah dikonklusikan, mereka dipandang mampu memikul beban tugas dan

tanggung jawab pekerjaan yang akan diserahkan padanya. Namun disisi lain segi negatif kemungkinan ada, apabila tenaga kerja yang diberikan kepercayaan untuk mencari calon tenaga kerja yang bakal diserahi tugas dan tanggung jawab, hanya mengutamakan *family* tanpa memandang karakter pribadi dan kecakapan yang memadai.

d) Melalui Iklan Atau Advertensi

Bagi perusahaan besar bisaanya lebih banyak menggunakan jasa majalah yang berkualitas dan cenderung bermotif bisnis karena tenaga kerja yang diharapkan tergolong tenaga kerja yang benar-benar cakap, baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya. Cara ini dipandang menguntungkan kedua belah pihak, baik dari pencari kerja maupun pencari tenaga kerja, karena kemungkinan besar porsi dan komposisi yang diharapkan oleh perusahaan dapat terpenuhi.

e) Melalui Badan atau Organisasi lain

Pemanfaatan badan maupun organisasi lain diluar perusahaan sebagai salah satu wahana

untuk merekrut tenaga kerja. Telah banyak dilakukan oleh perusahaan, baik perusahaan swasta maupun pemerintah, dan perusahaan semi pemerintah (artinya gabungan swasta pemerintah). Jalinan kerja sama antara perusahaan dan badan di luar perusahaan akan memberikan keuntungan kedua belah pihak, baik perusahaan maupun badan itu. Dengan cara ini perekrutan tenaga kerja dipandang praktis, karena tahapan yang harus ditempuh dapat secara langsung antara perusahaan dengan badan atau organisasi yang dimaksud.

Berbeda halnya dengan perekrutan tenaga kerja cara lainnya. Namun apabila tenaga kerja yang direkrut dari salah satu badan atau organisasi tempat tenaga kerja tersebut berasal, berbuat yang merugikan perusahaan, mengakibatkan timbulnya keretakan hubungan antara perusahaan dengan badan atau organisasi yang bersangkutan.

e. Tujuan Perekrutan Tenaga Kerja

Menurut Sondang, (2009:43) tujuan dari perekrutan tenaga kerja adalah:

- 1) Untuk membantu mengurangi kemungkinan keluarnya karyawan yang belum lama bekerja.
- 2) Menyediakan sekumpulan calon tenaga kerja yang memenuhi syarat.
- 3) Untuk mengkoordinasikan upaya perekrutan dengan program seleksi dan pelatihan.
- 4) Untuk memenuhi tanggung jawab perusahaan dalam upaya menciptakan kesempatan kerja.

Sedangkan menurut Gerry, (2000:74) tujuan perekrutan tenaga kerja adalah untuk menyediakan tenaga kerja yang cukup agar manajer dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan. Sehingga diharapkan tenaga kerja tersebut akan dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan cara seefisien mungkin guna tercapainya suatu tujuan tertentu.

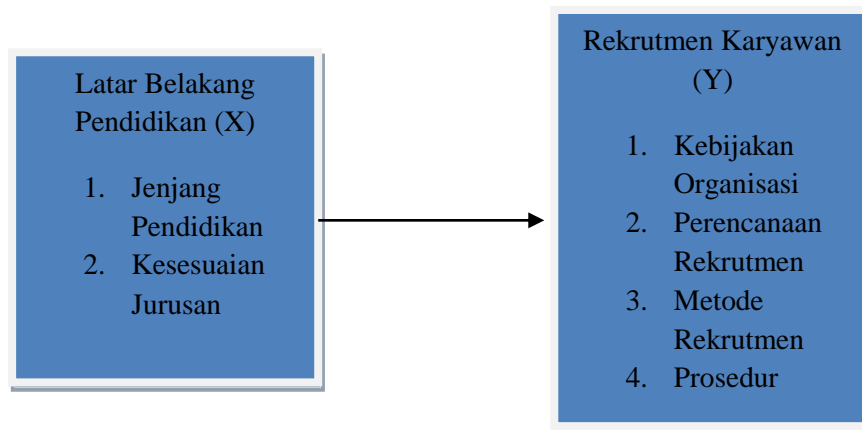
3. Kerangka Berfikir

Sugiono, (2010:88) mengatakan bahwa “kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah penting. Penelitian yang memiliki dua variabel atau lebih, biasanya dirumuskan hipotesis yang berbentuk komparasi maupun hubungan”. Lebih lanjut Sugiono mengatakan bahwa “kerangka berfikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari

berbagai teori yang telah dideskriptifkan, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antar variabel yang diteliti”.

Pada pembahasan ini penulis akan memaparkan kerangka berfikir yang menjadi dasar sekaligus alur berfikir dalam penelitian ini:

Gambar 2.1
Skema Kerangka Berfikir



Keterangan:

1. Variabel terikat (variabel *dependent*) yaitu variabel yang dipengaruhi atau sebagai akibat adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam hal ini adalah Rekrutmen Karyawan yang selanjutnya dalam penelitian ini disebut sebagai (Y).
2. Variabel bebas (variabel *independent*) yaitu variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam hal ini adalah latar belakang pendidikan (X).