MANAJEMEN KETENAGAKERJAAN

Nadya Pratiwi (0142S1A018009)

Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan Muhammadiyah Bogor

Nadyapратиwi994@gmail.com

Abstrak

Ketenagakerjaan merupakan hal yang sangat penting, terlebih dalam pengadaan pegawai. Dalam perekrutan pegawai tidak sembarang merekrut, melainkan harus melalui beberapa langkah. Tujuan perekrutan dalam pengadaan pegawai ini adalah untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kriteria yang diinginkan dan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh calon pegawai. Dalam pengadaan pegawai ini pun harus mempersiapkan khusus apa yang seharusnya dipersiapkan.

MANAJEMEN KETENAGAKERJAAN

A. Pengertian Manajemen Ketenagakerjaan

Manajemen adalah proses bekerja sama antara individu dan kelompok serta sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan organisasi adalah sebagai aktivitas majerial (Sulfemi : 3).

Ketenaga kerjaan atau tenaga kerja merupakan bagian faktor produksi, oleh karena itu tenaga kerja sangat penting dalam kegiatan ekonomi maupun perekonomian suatu negara. Tanpa adanya tenaga kerja, bisa di pastikan kegiatan perekonomian akan lumpuh dan tidak akan berjalan. Dalam UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, disebutkan bahwa : “ ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan tenaga kerja baik pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja”. Adapun menurut KBBI, tenaga kerja adalah orang yang bekerja atau mengerjakan sesuatu, pekerja, pegawai, dan sebagainya. Tenaga kerja atau pegawai memiliki tujuan tertentu. Dalam pengadaan pegawai tidak sembarang memilih orang, akan tetapi harus melewati beberapa tahap terlebih dahulu agar dapat di lihat kemampuannya, karena tenaga kerja atau pegawai itu sebagai sumber daya manusia itu sendirilah yang akan menciptakan atau menentukan hasil yang diperoleh.

Menurut Gary Dessler (2003:2), mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses penerimaan, pelatihan, penilaian, kepuasan kerja, memberikan layanan, kesehatan, dan keamanan. Sedangkan menurut pendapat William (1996:8-10), mengatakan manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kontribusi orang-orang dalam suatu organisasi dengan strategi, etika dan tanggung jawab kepada masyarakat. Tujuan tersebut dapat di klasifikasikan ke dalam beberapa bafian, diantaranya :

- 1) Tujuan Organisasi
- 2) Tujuan Fungsional
- 3) Tujuan Masyarakat
- 4) Tujuan Pribadi

Untuk mencapai tujuan tersebut di atas, menurut Harrison (tt:324-325) di perlukan proses kegiatan yang terdiri :

- 1) Penerimaan dan seleksi
- 2) Motivasi, memelihara dan memberikan penghargaan kepada orang
- 3) Memeberikan penilaian dan pengembangan orang

Ivancivich (2001:15), mengkategorikan kegiatan menjadi beberapa bagian di antaranya :

- 1) Memberikan kesempatan yang sama pada pegawai untuk mengembangkan diri
- 2) Analisis tugas
- 3) Merencanakan sumber daya
- 4) Penerimaan, penyeleksian, motivasi dan orientasi pegawai
- 5) Mengevaluasi penampilan dan kepuasan kerja
- 6) Memberikan latihan pengembangan
- 7) Hubungan para pekerja
- 8) Keamanan dan kesehatan

B. Rekrutmen, Seleksi, Penempatan

1. Pengertian Rekrutmen

Menurut Simamora (1995:212), rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang didefinisikan dalam perencanaan kepegawaian. Pendapat lain di kemukakan oleh William (1981: 126), dalam dunia pendidikan rekrutmen diartikan sebagai kegiatan untuk menarik sejumlah pegawai yang dibutuhkan dalam suatu sistem pendidikan, disamping memenuhi kualitas tertentu.

2. Tujuan Rekrutmen

Menurut Stoner (1987:71), tujuan dari rekrutmen adalah untuk menyediakan kelompok calon tenaga kerja yang cukup agar manajer dapat memilih pegawai yang mempunyai kualifikasi yang diperlukan. Sedangkan tujuan yang spesifik, menurut Randal (1997:228), yaitu :

- 1) Agar konsistensi dengan strategi, wawasan, dan nilai organisasi
- 2) Untuk menentukan kebutuhan rekrutmen organisasi di masa sekarang dan masa yang akan datang berkaitan dengan perubahan besar dalam organisasi, perencanaan SDM, pekerjaan, dan analisis jabatan
- 3) Untuk meningkatkan pool calon pegawai yang memenuhi syarat seefisien mungkin
- 4) Untuk mendukung meningkatkan inisiatif organisasi dalam mengelola tenaga kerja yang beragam
- 5) Untuk membantu meningkatkan keberhasilan proses seleksi dengan mengurangi calon pegawai yang sudah jelas tidak memenuhi syarat atau terlalu tinggi kualifikasinya
- 6) Untuk membantu mengurangi kemungkinan keluarnya pegawai yang belum lama kerja
- 7) Untuk mengkoordinasikan upaya rekrutmen dengan program seleksi dan pelatihan
- 8) Untuk mengawasi efektif tidaknya berbagai teknik dan lokasi rekrutmen bagi semua jenis pelamar kerja

3. Seleksi

Selection atau seleksi didefinisikan sebagai suatu proses pengambilan keputusan dimana individu dipilih untuk mengisi suatu jabatan yang didasarkan pada penilaian terhadap seberapa besar karakteristik individu yang bersangkutan, sesuai dengan yang dipersyaratkan oleh jabatan tersebut.

Walaupun proses seleksi itu penting dan sangat menentukan keberhasilan roda organisasi, permasalahan sering timbul manakala proses penempatan pegawai yang kompeten beralih dari proses rekrutmen menuju seleksi. Penyeleksi pun harus merujuk pada UU guru dan dosen, kompetensi pedagogik sebagaimana yang dimaksud pada ayat 2 merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik (Sulfemi : 3)

Permasalahan pokok yang selalu dihadapi setiap organisasi adalah bagaimana memilih calon terbaik untuk mengisi kekosongan jabatan :

- 1) Bagaimana sistem dapat memastikan bahwa keputusan dan tindakan dalam seleksi sejalan dengan strategi serta sesuai dengan hukum dan perundangan yang berlaku
- 2) Bagaimana sistem dapat mengembangkan informasi prediktif yang lebih baik mengenai para pelamar dan bagaimana agar mendapatkan tingkat kecocokan antara mereka yang terpilih dengan situasi kerja yang mereka tempati
- 3) Bagaimana persyaratan jabatan ditetapkan agar mendapatkan tingkat kesesuaian yang tinggi antara personalitas pelamar dengan jabatan yang dilamar

Permasalahan tersebut mengindikasikan suatu ketuhan akan komitmen yang lebih kuat terhadap penetapan rancangan yang mampu menggambarkan strategi yang spesifik bagi proses seleksi dan penempatan.

4. Tujuan Seleksi

Ada beberapa tujuan utama dalam penyeleksian pegawai :

- 1) Mengisi kekosongan jabatan dengan personil yang memenuhi persyaratan yang ditentukan dan dinilai mampu dalam :
 - Menjalankan tugas dalam jabatan tersebut
 - Mendapatkan kepuasan dalam jabatannya sehingga dapat bertahan dalam sistem
 - Menjadi kontributor efektif bagi pencapaian tujuan dalam sistem
 - Memiliki motivasi untuk mengembangkan diri

- 2) Membantu meminimalisasi pemborosan waktu, usaha, biaya, yang harus diinvestasikan bagi pengembangan pendidikan para pegawai.

Dalam proses seleksi pegawai perlu ditetapkan suatu dasar yang rasional dan seragam serta diterapkan secara tegas sehingga akan memberikan keyakinan kepada para pelamar, masyarakat, dan pegawai sekolah bahwa kemampuan merupakan faktor kunci yang menentukan diterima atau ditolaknya seorang calon. Dengan demikian, dewan pendidikan perlu dibekali dengan suatu instrumen pengawasan untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas pegawai, dan para pejabat yang memegang tanggung jawab tertinggi dalam seleksi seluruh pegawai harus memiliki suatu dasar yang kuat dalam menilai proses seleksi tersebut.

Sebelum mempertimbangkan berbagai langkah seleksi, perlu disadari adanya faktor lingkungan internal dan eksternal yang dapat mempengaruhi proses seleksi tersebut. Selain kesadaran terhadap adanya elemen-elemen lingkungan, para pengelola sekolah juga dapat memahami teknologi seleksi (pemahaman, peralatan, dan cara-cara yang dipergunakan dalam seleksi), kompleksitas, kekuatan, serta keterbatasannya, dan pengaruhnya terhadap faktor-faktor organisasional lainnya.

Castetter mengemukakan ilustrasi rangkaian faktor-faktor seleksi SDM yang meliputi interaksi antar faktor situasional proses seleksi sebagai berikut :

- Pihak yang terlibat dalam proses seleksi SDM, (apakah dewan pendidikan, pegawai pusat, perwakilan pusat, perwakilan unit kerja, perwakilan gabungan, atau perwakilan masyarakat).
- Faktor eksternal dan internal yang mempengaruhinya (apakah faktor eksternal yang terdiri dari kebijakan kantor tenaga kerja, kondisi pasar, arena politik, demografi, dan budaya masyarakat, atau faktor internal yang terdiri dari hubungan sistem, stabilitas hewon sekolah, pegawai, dan pengawasan, serta budaya sistem)
- Alat prediksi yang digunakan (riwayat kerja, kondisi fisik, kemampuan terui, profesionalisme)
- Alat prediksi penilaian yang digunakan (formulir lamaran, wawancara, tes tertulis, tes kemampuan)
- Posisi kerja yang ditawarkan (guru kelas, personal pendidikan khusus, administratur)

Pada dasarnya, setiap elemen yang dipergunakan dalam teknologi seleksi sumber daya manusia lebih diarahkan sebagai alat-alat pengaturan karena pada umumnya perundang-undangan pemerintah selain menyulitkan bagi pemilihan dan penggunaan alat-alat seleksi, juga menyulitkan terhadap penentuan kriteria pekerjaan.

Seleksi sumber daya manusia merupakan suatu proses yang memerlukan penilaian dan perkiraan untuk memprediksi secara tepat khususnya dalam menentukan tingkat investasi, kualitas yang baik, spekulatif, atau resiko tinggi. Guru sebagai profesi merupakan pekerjaan yang menuntut keahlian. Artinya, pekerjaan sebagai guru tidak bisa dilakukan oleh orang yang tidak terlatih dan tidak disiapkan. Kegiatan pendidikan dan pembelajaran di sekolah terhadap peserta didik tidak bisa dilakukan sembarang orang, karena untuk melakukan tersebut dituntut keahlian atau kompetensi sebagai guru. Sebagai profesi, guru harus dapat merebut kepercayaan publik melalui peningkatan kualitas guru dan pelayanan pendidikan dan pembelajaran. Kepercayaan menjadi faktor kunci dalam mengokohkan identitas guru (Sulfemi : 6).

Beberapa keuntungan yang diperoleh dari pelaksanaan sistem seleksi tradisional adalah efektivitas biaya, penurunan tingkat pemborosan dana dan waktu pengawasan, dan administrasi masalah penempatan kerja.

5. Proses seleksi

Dalam proses seleksi, kelompok pelamar yang terdiri dari para pengajar profesional, pengawas administrasi profesional, pelaksana teknis profesional, dan tenaga pendukung lainnya harus melalui tiga tahapan proses, yaitu :

- 1) Pra seleksi, yang melibatkan kebijakan dan penetapan prosedur seleksi. Inti dari tahap pra seleksi adalah bahwa suatu sistem keputusan yang dijabarkan dalam bentuk prosedur dan kebijakan sistem dapat membantu memfokuskan upaya organisasi dalam mencapai tujuan seleksi. Terdapat dua tugas utama pengujian dalam tahap pra seleksi, yaitu :

- Pengembangan kebijakan seleksi, dasar pengembangan sistem rencana gabungan dalam seleksi personal dimulai dari dewan pendidikan. Kebijakan dewan mengidentifikasi kewenangan dewan berkaitan dengan seleksi, pendekatan terhadap kebijakan seleksi adalah dengan menghubungkan kebijakan umum tentang sumber daya manusia dengan kebijakan seleksi.
- Keputusan prosedur pra seleksi, kerangka pengembangan keputusan prosedur pra seleksi meliputi :
 - a. Hukum dan perundang-undangan seleksi, upaya meminimalisasi permasalahan hukum yang berkaitan dengan aktivitas seleksi
 - b. Komponen keputusan seleksi, yaitu pembentukan persyaratan jabatan dan persyaratan personal

- c. Kriteria efektivitas keputusan seleksi, yaitu mengembangkan ukuran-ukuran yang akan digunakan sebagai prediktor kinerja atau keberhasilan (*performance predictors or success*)
 - d. Prediktor/alat untuk memprediksi keberhasilan keputusan seleksi, seperti : wawancara, biodata formulir lamaran, wawancara lanjutan, pengujian personal
- 2) Seleksi, yang merupakan pengajuan seleksi dan implementasi aturan yang ditetapkan pada tahap satu. Preoses seleksi difokuskan pada pertanyaan sejauh mana kecocokan anantara pelamar dan segala kualitasnya dengan tuntutan-tuntutan jabatan. Semakin penting jabatan yang dilamar dalam organisasi, semakin rumit penyelidikan yang seharusnya dilakukan. Dalam konteks ini, ada dua aspek yang penting dicermati, yaitu :
- Penilaian data dan pelamar, ada tiga tipe ukuran yang dapat digunakan secara selektif sebelum mengambil keputusan dalam kasus dimana informasi yang dibutuhkan sulit diperoleh melalui saluran-saluran tradisional. Ketiga tipe yang dimaksud adalah :
 - a. Ujian fisik (tes kesehatan) sebelum kerja
 - b. Tes kecanduan obat-obatan terlarang (*drug testingi*)
 - c. Latihan-latihan simulasi perilaku, baik secara manual maupun komputerisasi
 - Implikasi tanggung jawab dari keputusan seleksi, organisasi proses seleksi membutuhkan serangkaian keputusan seperti bagaimana yang paling baik dilakukan agar dapat memfungsikan jabatan secara efisien dan efektif. Setiap pihak masing-masing memilii tanggung jawab dalam aktivitas seleksi, penentuan anggaran seleksi, pengembangan pedoman jabatan, formulasi kriteria seleksi, pengembangan format administrasi dan arsip untuk memfasilitasi proses seleksi, dan kegiatan seleksi lainnya.
- 3) Pasca seleksi, tahap dimana terjadi penolakan dan penerimaan pelamar yang melibatkan daftar kemampuan pelamar, bagian personalia, pembuatan kontrak dan penempatan pegawai. Dalam pasca seleksi ini, paling sedikit ada dua hal yang penting diperhatikan. Yakni berkaitan dengan kontrak dan kerangka pekerjaan.
- Kontrak, merupakan suatu kesepakatan antara dua orang atau lebih untuk tidak melakukan pelanggaran-pelanggaran nyata dan mematuhi

perjanjian-perjanjian kontrak. Komponen-komponen kontrak pada umumnya adalah sebagai berikut :

- a. *Mutual sent* (suasana/kondisi penawaran dan penerimaan)
 - b. Konsiderasi
 - c. Pihak-pihak kompeten yang sah (legal)
 - d. Kesepakatan dalam bentuk yang dituntut oleh hukum (peraturan)
 - Batasan / kerangka kerja (*term of employment*)
- Sebelum menyelesaikan proses seleksi, pelamar dan organisasi harus membuat suatu perjanjian ini sangat penting karena dapat dicapai pemahaman sepenuhnya antara dua pihak dan kondisi-kondisi kerja yang melakukan perjanjian kerja.

C. Kesimpulan

Ketenagakerjaan merupakan hal yang sangat penting, terlebih dalam pengadaan pegawai. Dalam perekrutan pegawai tidak sembarang merekrut, melainkan harus melalui beberapa langkah. Tujuan perekrutan dalam pengadaan pegawai ini adalah untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kriteria yang diinginkan dan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh calon pegawai. Dalam pengadaan pegawai ini pun harus mempersiapkan khusus apa yang seharusnya dipersiapkan.

D. Daftar Pustaka

Tim Dosen AP UPI. (2013).*Manajemen Pendidikan*, Bandung:Alfabeta

Maisah.Dr.(2013).*Manajemen Pendidikan*,Ciputat:Referensi

UU No 13 Tahun 2013

Sulfemi, Wahyu Bagja.(2019).Manajemen Sekolah

Sulfemi, Wahyu Bagja.(2015).Kemampuan Pedagogik Guru

Sulfemi, Wahyu Bagja.(2019).Kompetensi Profesionalismen Guru Indonesia Dalam
Menghadapi MEA

E. Soal

1. Pilihan Ganda
 - 1) “ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan tenaga kerja baik pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja” adalah definisi dari ...
 - a. **UU No 13 thn 2013**
 - b. UU No 20 thn 2003
 - c. UU No 8 thn 1974
 - d. UU No thn 45 thn 1998
 - 2) Ada berapa tahap perekrutan pegawai/ketenagakerjaan ...
 - a. **3**
 - b. 4
 - c. 5
 - d. 6
 - 3) suatu proses pengambilan keputusan dimana individu dipilih untuk mengisi suatu jabatan yang didasarkan pada penilaian terhadap seberapa besar karakteristik individu yang bersangkutan. Adalah definisi dari ...
 - a. **Seleksi**
 - b. Rekrutmen
 - c. Pra seleksi
 - d. Penempatan
 - 4) Tahap dimana terjadi penolakan dan penerimaan pelamar yang melibatkan daftar kemampuan pelamar, adalah definisi dari ...
 - a. **Pasca seleksi**
 - b. Pra seleksi
 - c. Seleksi
 - d. Retrutmen
 - 5) Komponen-komponen kontrak pada umumnya adalah ...
 - a. **4**
 - b. 3
 - c. 2
 - d. 1
 - 6) Castetter mengemukakan ilustrasi rangkaian faktor-faktor seleksi SDM yang meliputi interaksi antar faktor situasional proses seleksi, ada ...
 - a. **5**
 - b. 4
 - c. 3
 - d. 2
 - 7) *Mutual Sent* merupakan bagian dari ...
 - a. **Kontrak**
 - b. Batasan
 - c. Seleksi
 - d. Pasca seleksi
 - 8) Beberapa keuntungan yang diperoleh dari pelaksanaan sistem seleksi tradisional adalah, **kecuali** ...
 - a. Efektivitas biaya,
 - b. Penurunan tingkat pemborosan dana
 - c. Waktu pengawasan,

d. Seleksi

- 9) Sebelum mempertimbangkan berbagai langkah seleksi, perlu disadari adanya faktor lingkungan, yaitu ...
- a. Internal
 - b. Eksternal
 - c. Internal dan eksternal**
 - d. Deternal
- 10) Keputusan prosedur pra seleksi, kerangka pengembangan keputusan prosedur pra seleksi meliputi, ... tahap
- a. 4**
 - b. 3
 - c. 2
 - d. 1

2. Essay

- 1) Apa definisi SDM Menurut Gary Dessler ...
- 2) Apa tujuan dari seleksi ?
- 3) Komponen-komponen kontrak pada umumnya adalah ...
- 4) Apa yang dimaksud dengan seleksi ?
- 5) Apa saja kerangka pengembangan keputusan prosedur pra seleksi ?

F. Kunci Jawaban

1. Pilihan ganda

- 1) A
- 2) A
- 3) A
- 4) A
- 5) A
- 6) A
- 7) D
- 8) C
- 9) A

2. ESSAY

- 1) Menurut Gary Dessler (2003:2), mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses penerimaan, pelatihan, penilaian, kepuasan kerja, memberikan layanan, kesehatan, dan keamanan
- 2) Mengisi kekosongan jabatan dengan personil yang memenuhi persyaratan yang ditentukan dan dinilai mampu, Membantu meminimalisasi pemborosan waktu, usaha, biaya, yang harus diinvestasikan bagi pengembangan pendidikan para pegawai
- 3) *Mutual sent* (suasana/kondisi penawaran dan penerimaan)
Konsiderasi
Pihak-pihak kompeten yang sah (legal)
Kesepakatan dalam bentuk yang dituntut oleh hukum (peraturan)
- 4) pengajuan seleksi dan implementasi aturan yang ditetapkan pada tahap satu
- 5) Hukum dan perundang-undangan seleksi, upaya meminimalisasi permasalahan hukum yang berkaitan dengan aktivitas seleksi
Komponen keputusan seleksi, yaitu pembentukan persyaratan jabatan dan persyaratan personal
Kriteria efektivitas keputusan seleksi, yaitu mengembangkan ukuran-ukuran yang akan digunakan sebagai prediktor kinerja atau keberhasilan (*performance predictors or success*)
Prediktor/alat untuk memeprediksi keberhasilan keputusan seleksi, seperti : wawancara, biodata formulir lamaran, wawancara lanjutan, pengujian personal