

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia diperlukan untuk meningkatkan efektifitas Sumber Daya Manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi satuan kinerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan ini, studi tentang manajemen personalia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas) yang tepat.

Bagi manusia, bekerja bukanlah sekedar untuk memenuhi kebutuhan hidup tetapi juga untuk mengaktualisasi berbagai potensi yang dimiliki, serta mengaplikasikan pengetahuan yang telah diperoleh dari bangku pendidikan. Namun demikian, tidaklah mudah bagi individu untuk memperoleh pekerjaan, apalagi ditengah sulitnya keadaan ekonomi dan lesunya berbagai jenis bisnis sekarang ini. Oleh karena itu dibutuhkan daya saing yang cukup tinggi dari setiap lulusan pendidikan tinggi untuk dapat memperebutkan lahan pekerjaan.

Salah satu kunci utama dalam menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang professional adalah terletak pada proses rekrutmen. Mencari tenaga kerja yang professional dan berkualitas tidaklah gampang. Merupakan sebuah kewajiban dalam sebuah organisasi dan perusahaan-perusahaan harus melakukan penyaringan untuk anggota atau para pekerja baru. Untuk itulah rekrutmen tenaga kerja dibutuhkan

untuk menyaring para pelamar yang ingin melamar. Dalam organisasi, rekrutmen ini menjadi salah satu proses yang penting dalam menentukan baik tidaknya pelamar yang akan melamar pada organisasi tersebut.

Pegawai adalah sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi yang digunakan untuk menggerakkan atau mengelola sumber daya lainnya sehingga harus benar-benar dapat digunakan secara efektif dan efisien sesuai kebutuhan pegawai secara tepat sesuai beban kerja yang ada dan hal tersebut dengan didukung oleh adanya proses rekrutmen yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi. Pelamar menjadi tugas manajer personalia sebagai departemen yang mengelolanya. Tugas ini tidak gampang karena seorang manajer harus dapat memahami sifat manusia yang berbeda-beda. Apalagi dengan adanya tuntutan dari kemajuan teknologi dewasa ini, maka unsur yang terpenting yaitu sumber daya manusia dituntut untuk dapat menguasai bidang yang dikerjakan dalam organisasi, dan bila perlu diimbangi dengan kemampuan penunjang seperti keterampilan lain yang dapat menunjang pekerjaannya misalnya saja kemampuan untuk berbahasa selain bahasa dan mengoperasikan komputer. Tidak hanya itu sumber daya manusia juga harus mengetahui kemajuan atau apa yang sedang terjadi pada saat ini sehingga wawasan yang diperoleh juga dapat diperluas lagi. Organisasi masa depan akan dibentuk di sekeliling manusia. Akan lebih sedikit penekanannya sebagai satuan-satuan untuk membangun suatu organisasi. Hal ini berarti perhatian akan lebih dipusatkan pada kompetensi atau kemampuan manusia. Jika perusahaan

menggunakan manusia sebagai satuan pengembangan organisasi, maka apa yang mereka bawa kepekerjaan yaitu kompetensi mereka menjadi teramat penting.

Peningkatan sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam pembangunan karena keberhasilan suatu pembangunan bukan semata-mata karena sumber daya alam yang berkualitas, namun juga karena sumber daya manusia yang handal dan dapat dipertanggungjawabkan kinerjanya dalam melakukan dan mengandalikan pembangunan tersebut. Oleh karena itu sumber daya manusia tidak dapat diabaikan begitu saja karena menyangkut kelangsungan organisasi itu sendiri dan yang utama manusianya, apalagi jika organisasi itu lebih baik dan konsumen akan merasa puas, dengan begitu organisasi bisa mendapatkan keuntungan yang lebih banyak.

Menurut Mondy (2008:132) perekrutan adalah proses menarik orang-orang pada waktu yang tepat, dalam jumlah yang cukup dan dengan persyaratan yang layak, untuk mengisi lowongan dalam organisasi. Perusahaan bisa memilih pelamar-pelamar yang persyaratannya paling dekat berhubungan dengan deskripsi pekerjaan. Menemukan cara yang tepat untuk mendorong kandidat-kandidat yang memenuhi syarat untuk bekerja sangat penting ketika perusahaan perlu mempekerjakan karyawan.

Sedangkan menurut Simamora (1997:212) rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

Kemudian Castetter (1996:123) mengemukakan bahwa pelaksanaan rekrutmen yang tidak sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, akan menimbulkan masalah yang menuntut biaya tinggi, seperti ketidakcocokan antara penempatan personel dengan jabatan yang dipercayakan, kinerja rendah, ketidakhadiran tinggi, sering terlambat, perilaku anti organisasi dan masa kerja jabatan yang tidak pasti.

Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 adalah perusahaan asuransi jiwa nasional yang pertama dan tertua di Indonesia. Rekrutmen dan seleksi pada perusahaan AJB Bumiputera 1912 dilakukan untuk mendapatkan calon karyawan baru yang sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan guna untuk memberikan hasil kinerja yang maksimal. Maka perekrutan yang digunakan oleh AJB Bumiputera 1912 menggunakan dua sumber perekrutan, yaitu perekrutan internal dan perekrutan eksternal. Tujuan utama proses rekrutmen dan seleksi adalah untuk mendapatkan orang dengan jabatan tertentu, sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di perusahaan dalam waktu yang lama. Meskipun tujuannya terdengar sangat sederhana, proses tersebut ternyata sangat kompleks cukup lama dan biaya yang tidak sedikit dan sangat terbuka peluang untuk melakukan kesalahan orang yang tepat. Kesalahan dalam memilih orang yang tepat sangat besar dampaknya bagi perusahaan atau organisasi. Hal tersebut bukan saja karena proses rekrutmen & seleksi itu sendiri telah menyita waktu, biaya dan tenaga, tetapi juga karena menerima orang yang salah untuk suatu jabatan akan berdampak pada

efisiensi, produktivitas, dan dapat merusak moral kerja pegawai yang bersangkutan dan orang-orang di sekitarnya.

Pada saat ini dimana persaingan untuk mendapatkan pekerjaan semakin kuat, perusahaan seringkali mengalami kesulitan dalam menentukan kandidat yang tepat mengingat bahwa ada banyak kandidat yang tersedia tetapi sangat sedikit yang memiliki kualifikasi yang memadai. Rendahnya moral kerja dan pengaruh budaya "*bapakisme*" yang telah berlangsung puluhan tahun semakin menyulitkan perusahaan dalam mendapatkan kandidat yang benar-benar cocok. Selain menuntut keahlian dan ketrampilan si petugas rekrutmen perusahaan juga harus benar-benar mempersiapkan proses rekrutmen dan seleksi secara maksimal.

Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi merupakan tugas yang sangat penting, krusial, dan membutuhkan tanggung jawab yang besar. Hal ini karena kualitas sumber daya manusia yang akan digunakan perusahaan sangat tergantung pada bagaimana prosedur rekrutmen dan seleksi dilaksanakan.

Sehingga dari penjabaran tersebut dengan melihat beberapa teori serta pengamatan selama PKL di AJB Bumiputera 1912 maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian ini “ANALISIS PENGARUH SUMBER REKRUTMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN” (Studi Kasus pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Divisi Perseorangan Kantor Cabang Wlingi-Blitar).

1.2.Rumusan Masalah

Bagi perusahaan AJB Bumiputera 1912 peningkatan kinerja adalah prioritas utama. Karena perusahaan asuransi merupakan perusahaan bidang layanan jasa, dan bergelut dengan dunia keuangan kesehariannya. Maka jangan salah merekrut pelamar adalah faktor terpenting. Hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas untuk mendapatkan kepercayaan dari masyarakat.

Bertitik tolak dari hal tersebut di atas, maka beberapa masalah pokok yang perlu mendapat kajian secara mendalam adalah:

1. Adakah pengaruh secara simultan antara variabel sumber rekrutmen (X) yang terdiri dari internal (X_1) dan eksternal (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) di AJB Bumiputera 1912?
2. Adakah pengaruh secara parsial antara variabel sumber rekrutmen (X) yang terdiri dari internal (X_1) dan eksternal (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) di AJB Bumiputera 1912?
3. Variabel sumber rekrutmen (X) yang terdiri dari internal (X_1) dan eksternal (X_2) manakah yang paling berpengaruh (dominan) terhadap kinerja karyawan di AJB Bumiputera 1912?

1.3 Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji, menganalisis, dan membahas apakah variabel sumber rekrutmen (X) yang terdiri dari internal (X_1) dan eksternal (X_2) berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan (Y) di AJB Bumiputera 1912.
2. Untuk menguji, menganalisis, dan membahas apakah variabel sumber rekrutmen (X) yang terdiri dari internal (X_1) dan eksternal (X_2) berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan (Y) di AJB Bumiputera 1912.
3. Untuk menguji, menganalisis, dan membahas apakah variabel sumber rekrutmen (X) yang terdiri dari internal (X_1) dan eksternal (X_2), variabel internal (X) yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan (Y) di AJB Bumiputera 1912.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

1. Secara Akademis

Untuk menambah wawasan penulis dalam mengimplementasikan ilmu yang diperoleh selama kuliah, serta penulis dapat melakukan analisis secara nyata untuk mengetahui peranan dari kebijaksanaan pemberian insentif terhadap kinerja pegawai.

2. Secara Praktis

Bagi AJB Bumiputera 1912 dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan-masukan yang positif dan membangun, yang dapat diterapkan oleh perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya melalui cara perekrutan karyawan.

1.4 Batasan Penelitian

Agar pembahasan dalam penelitian ini tidak terlalu melebar, maka peneliti membatasi penelitiannya hanya pada sumber rekrutmen, yang dimana menurut Simamora (2006:185) ada dua sumber utama rekrutmen yang dapat digunakan yaitu sumber internal dan sumber eksternal. Kemudian kinerja menurut Mathis dan Jackson (2002:78) kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain meliputi: kualitas, kuantitas, jangka waktu, kehadiran/absensi, dan kerjasama tim.