

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada sejauh mana perusahaan mampu memanfaatkan peluang dan mengatasi ancaman dari lingkungan ekstern dengan segala potensi dari sumber daya yang dimiliki. Tersedianya SDM yang berkualitas merupakan kekayaan (*asset*) yang tidak ternilai bagi perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus berusaha memperoleh dan menempatkan tenaga kerja yang sesuai dengan bidang keahliannya masing-masing agar tujuan perusahaan bisa diwujudkan. Untuk mewujudkan kualitas kerja perusahaan perlu dilakukan perekrutan yang sesuai dengan potensi SDM.

Ruang lingkup rekrutmen adalah keseluruhan kegiatan dari upaya penarikan pegawai, seleksi dan penempatan yang intinya memperoleh pegawai yang berkualitas. Fungsi rekrutmen dalam perusahaan adalah merekrut staff atau pegawai agar perusahaan dapat menjalankan usahanya secara berkesinambungan. Kegagalan dalam melakukan perekrutan akan mempengaruhi kualitas kerja pegawai yang selanjutnya menjadi penghambat bagi proses pencapaian tujuan perusahaan. Proses perekrutan harus benar-benar dilakukan karena menyangkut proses jangka panjang dari tenaga kerja. Tidak hanya dalam sistem rekrutmen pegawai, keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai suatu tujuan sangat ditentukan oleh kemampuan pimpinan perusahaan dalam merencanakan tenaga kerja yang akan dipakai agar potensi pegawai dapat dimanfaatkan untuk memperoleh hasil yang maksimal. Kualitas kerja pegawai di dalam perusahaan banyak

sekali dipengaruhi oleh berbagai faktor, Beberapa diantaranya adalah sistem rekrutmen yang benar serta imbalan yang sesuai. Tujuan dari setiap pegawai dalam bekerja adalah untuk memperoleh penghasilan atau pendapatan yang diberikan perusahaan dalam bentuk imbalan.

Menurut Flipppo (2001: 28), meskipun setiap organisasi berbeda pandangan tentang standar dari kualitas kerja karyawan, tetapi pada intinya efektivitas dan efisiensi menjadi ukuran yang umum. Kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektivitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh SDM dalam mencapai tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan semaksimal mungkin. Kualitas SDM mengacu pada pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan kemampuan (*ability*). Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut kualitas kerja pegawai yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung-jawabnya secara efektif dan efisien.

Rekrutmen adalah proses mengumpulkan sejumlah pelamar yang berkualifikasi, yang bagus untuk pekerjaan di dalam suatu organisasi (Malthis, 2001: 26). Prinsip *the right man on the right place* harus merupakan suatu pegangan bagi manager personalia dalam menempatkan tenaga kerja di dalam perusahaan. Salah satu kunci utama dalam menciptakan SDM yang profesional adalah terletak pada proses rekrutmen, seleksi, *training and development* calon tenaga kerja. Mencari tenaga kerja yang profesional dan berkualitas tidaklah gampang. Sebuah kewajiban dalam sebuah organisasi dan perusahaan-perusahaan untuk melakukan penyaringan anggota atau para pekerja yang 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.

Apapun alasannya, jika terjadi lowongan pekerjaan dalam suatu organisasi maka lowongan tersebut haruslah diisi. Salah satu cara untuk mengisi lowongan tersebut adalah dengan melakukan proses rekrutmen.

Manajemen sumber daya manusia merupakan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional. Oleh karena itu karyawan-karyawan harus direkrut, diseleksi, dilatih dan diatur. Setiap aktivitas membutuhkan pemikiran dan pemahaman tentang apa yang akan berhasil dengan baik dan yang tidak berhasil.

Idealnya suatu perusahaan haruslah memiliki sistem dan prosedur rekrutmen dan seleksi yang sudah baku, sehingga perusahaan mempunyai panduan aturan tentang langkah-langkah melakukan rekrutmen. Panduan ini juga harus diketahui semua orang dalam organisasi, terutama mereka yang terlihat secara langsung atau tidak langsung dalam rekrutmen.

Fungsi utama dari sistem dan prosedur rekrutmen adalah untuk memastikan bahwa mereka yang masuk dalam organisasi memiliki motivasi yang tinggi dan kapabilitas untuk memenuhi kebutuhan perusahaan saat ini dan dimasa yang akan datang. Unsur motivasi tinggi dan kapabilitas tinggi ini harus ada dalam benak manajer SDM ketika merancang sistem dan prosedur rekrutmen.

Keberhasilan proses rekrutmen dapat mempengaruhi kelancaran dan keberhasilan fungsi-fungsi dan aktivitas manajemen SDM lain yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilakukan. Adapun fungsi-fungsi tersebut adalah meliputi fungsi

penempatan/alokasi , fungsi pengembangan, fungsi control dan adaptasi. Sedangkan aktivitas-aktivitas yang mengikuti rekrutmen adalah seleksi, orientasi dan promosi.

Pada prinsipnya yang disebut dengan rekrutmen adalah proses mencari menemukan dan menarik para pelamar untuk menjadi pegawai pada dan oleh organisasi tertentu. Selanjutnya Rekrutmen juga dapat didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengalaman, serta pengetahuan yang dimiliki guna memenuhi kebutuhan akan SDM yang andal.

Setiap organisasi tidak terlepas dari ukuran, produk, maupun jasa yang dihasilkannya, haruslah merekrut pelamar untuk mengisi posisi. Mengisi kekosongan-kekosongan (*vacancies*) di dalam sebuah organisasi apakah disebabkan oleh pertumbuhannya, perubahan struktur dan fungsinya, atau perputaran karyawan memerlukan pencarian orang-orang yang dapat memenuhi persyaratan-persyaratan posisi yang kosong. Sumber karyawan dapat berasal dari sumber internal maupun eksternal.

Sumber daya manusia sebuah organisasi merupakan sumber dayanya yang paling penting dan hanya akan dapat diperoleh melalui upaya rekrutmen yang efektif. Supaya merekrut secara efektif, bagaimanapun juga, haruslah tersedia informasi akurat dan berkelanjutan mengenai jumlah dan kualifikasi individu yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai pekerjaan dalam organisasi. Perencanaan kepegawaian menentukan jumlah karyawan yang dibutuhkan, dan segala aktivitas sumber daya manusia selanjutnya (seperti seleksi, orientasi, pengembangan, dan kompensasi) tidak bakal efektif kecuali karyawan yang baik telah direkrut. Sebelum perusahaan dapat menyeleksi dan mengangkat pelamar yang mempunyai kualifikasi-kualifikasi terbaik, terlebih dulu harus

direkrut orang-orang untuk pekerjaan yang tersedia. Proses memperoleh pelamar-pelamar yang berminat disebut dengan rekrutmen. Prosedur seleksi karyawan yang efektif tergantung pada efektivitas proses rekrutmen. Kandidat-kandidat yang menonjol tidak akan dapat diseleksi bila mereka tidak termasuk dalam kumpulan pelamar.

Rekrutmen (*Recruitment*) adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Aktivitas rekrutmen dimulai pada saat calon mulai dicari dan berakhir tatkala lamaran mereka diserahkan. Melalui rekrutmen, individu-individu yang memiliki keahlian-keahlian yang dibutuhkan didorong membuat lamaran untuk lowongan-lowongan pekerjaan yang tersedia di perusahaan. Hasil rekrutmen adalah sekumpulan pelamar kerja yang akan diseleksi untuk menjadi karyawan baru. Proses rekrutmen juga berinteraksi dengan aktivitas-aktivitas sumber daya manusia lainnya, terutama evaluasi kinerja, kompensasi, pelatihan dan pengembangan, dan hubungan karyawan.

Rekrutmen tidak hanya penting bagi organisasi saja. Rekrutmen merupakan proses komunikasi dua arah. Pelamar-pelamar menghendaki informasi yang akurat mengenai seperti apakah rasanya bekerja di dalam organisasi bersangkutan. Organisasi-organisasi sangat menginginkan informasi yang akurat tentang seperti apakah pelamar-pelamar tersebut jika kelak mereka jadi diangkat pegawai. Pelamar-pelamar maupun organisasi-organisasi saling mengirimkan sinyal-sinyal tentang hubungan kepegawaian. Pelamar-pelamar menunjukkan bahwa mereka adalah calon-calon yang dan harus mendapatkan tawaran-tawaran pekerjaan, pelamar-pelamar juga mencoba meminta organisasi agar memberikan informasi guna menentukan apakah mereka akan bergabung dengannya.

Organisasi ingin menunjukkan bahwa mereka merupakan tempat yang baik untuk bekerja mereka ingin mendapatkan sinyal-sinyal dari pelamar-pelamar yang memberikan gambaran sejujurnya nilai potensial mereka kelak sebagai karyawan.

Kendatipun biaya-biaya rekrutmen mungkin saja mahal, organisasi-organisasi tidaklah selalu memandang rekrutmen secara sistematis sebagaimana hal fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya seperti seleksi. Namun demikian, arti penting aktivitas rekrutmen tampaknya semakin semarak dewasa ini karena dua sebab. Pertama, mayoritas perusahaan menganggap bahwa mereka akan menghadapi kekurangan-kekurangan karyawan yang memiliki keahlian-keahlian yang dibutuhkan untuk pekerjaan-pekerjaan modern. Kedua, perampingan bisnis dan langkah-langkah penghematan biaya yang dilancarkan oleh banyak perusahaan dalam tahun-tahun terakhir telah menyebabkan anggaran-anggaran rekrutmen yang semakin kecil dibandingkan sebelumnya. Dengan demikian, para perekrut harus mengetahui kiat-kiat baru dan lebih efektif biaya dalam upaya memikat pelamar-pelamar yang berbobot.

Keseriusan upaya organisasi melakukan rekrutmen dan penggunaan metode-metode rekrutmen ditentukan oleh proses perencanaan sumber daya manusia dan kebutuhan spesifik pekerjaan yang akan diisi. Namun demikian, organisasi mempunyai pilihan lain selain rekrutmen karyawan baru untuk melaksanakan pekerjaan. Beberapa pilihan itu meliputi penggunaan pekerja sementara, menawarkan kerja lembur kepada karyawan yang ada, mensubkontrakan pekerjaan pada organisasi lain, dan leasing karyawan.

Kesuksesan rekrutmen menjadi sulit dicapai jika pekerjaan yang akan diisi tidak didefinisikan secara jelas. Di samping itu, apakah pekerjaan yang akan diisi itu pekerjaan yang sudah ada atau termasuk pekerjaan yang baru diciptakan, persyaratannya harus

dirumuskan secara tepat untuk kepentingan pelaksanaan rekrutmen yang efektif. Tujuan akhir dari rekrutmen adalah terkumpulnya calon-calon karyawan yang memiliki potensi untuk mengisi lowongan kerja yang ada.

BMT-UGT (Baitul Mal Wat Tanwil – Usaha Gabungan Terpadu) beroperasi sejak tanggal 5 Rabiul Awal 1421 H/ 6 Juni 2000 M (beroperasi di Surabaya), koperasi BMT-UGT Sidogiri lambat laun menjadi maju dan berkembang pesat. Sekarang BMT-UGT sudah memiliki satu unit transfer atau kiriman santri yang berada di wilayah Pasuruan dan 102 unit untuk SPS yang tersebar di berbagai kabupaten dan provinsi di Indonesia.

Berdirinya BMT-UGT itu juga untuk pemberdayaan kepada para alumni pondok pesantren sidogiri. Uniknya para alumni sidogiri bukan background ekonomi, tapi background kitab kuning .maka tingkat SDM mereka terbilang masih belum mumpuni untuk mengelola keuangan. Tapi BMT-UGT memprioritaskan para alumni karena prinsip yang dipegang BMT-UGT adalah jujur dan amanah.sedang sifat jujur dan amanah tersebut sudah diyakini dimiliki oleh alumni pondok pesantren. Jika prinsip seseorang adalah jujur dan amanah meskipun tidak mempunyai kapasitas SDM yang bagus, paling tidak uang tidak akan hilang. Jadi tetap mendapatkan kepercayaan.

Untuk SDM, BMT-UGT terus berupaya untuk meningkatkan melalui pelatihan-pelatihan, seperti mendatangkan dari pihak perbankan, dosen, dari praktisi pemerintah untuk membekali pengelola-pengelola BMT-UGT. Seperti pelatihan analisa pembiayaan, pelatihan pengelolaan uang, pelatihan akuntansi, pelatihan menganalisa laporan keuangan, pelatihan strategi pemasaran dan lain sebagainya.

Berdasarkan uraian diatas, penulis berminat untuk melakukan penelitian dengan judul “ANALISIS PELAKSANAAN REKRUTMEN, SELEKSI DAN PENEMPATAN TENAGA KERJA PADA BMT UGT KRATON SIDOGIRI PASURUAN”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pelaksanaan rekrutmen, proses seleksi, dan penempatan tenaga kerja di BMT UGT Sidogiri Pasuruan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan rekrutmen, proses seleksi dan penempatan tenaga kerja di BMT UGT Sidogiri Pasuruan.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis: mengetahui pelaksanaan rekrutmen, proses seleksi dan penempatan tenaga kerja BMT UGT Sidogiri Pasuruan.
2. Kegunaan Praktis
 - a. Bagi penulis, sebagai bahan perbandingan antara teori dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia dengan keadaan nyata di lapangan.
 - b. Bagi instansi, menerapkan kebijakan pengelolaan ketenagakerjaan terutama di bidang rekrutmen, seleksi, dan penempatan tenaga kerja.

- c. Bagi masyarakat umum, diharapkan sebagai bahan masukan dalam kebijakan di bidang ketenagakerjaan khususnya tentang rekrutmen, seleksi, dan penempatan tenaga kerja.

