

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Di zaman yang mulai berkembang sekarang ini Sumber Daya yang terpenting dalam suatu organisasi, lembaga atau sekolah adalah sumber daya manusia (orang-orang yang memberikan tenaga, bakat dan kreatifitas lainnya kepada organisasi atau lembaga). Tanpa memiliki orang-orang yang cakap, kualitas dan bermutu serta semangat yang tinggi, organisasi atau lembaga tersebut akan gagal mencapai tujuan yang diharapkan. Untuk itu seseorang pimpinan dalam hal ini kepala sekolah (jika dalam lembaga pendidikan) atau pimpinan lainnya harus memiliki tanggung jawab dan wewenang untuk merekrut dan memilih orang-orang yang tepat sesuai dengan kehendak lembaga atau sekolah.

Di dalam masyarakat yang selalu berkembang, manusia senantiasa mempunyai kedudukan yang semakin penting. Meskipun kita sedang berada, atau sedang menuju, dalam masyarakat yang berorientasi kerja (*work oriented*), yang memandang kerja adalah sesuatu yang mulia, kita tidaklah berarti mengabaikan manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Pandangan atau falsafah yang dimiliki masyarakat menunjukkan semakin kuatnya permintaan untuk memperhatikan aspek manusia (Ranupandojo, 2002:3).

Sumber daya manusia adalah salah satu dari sumber-sumber ekonomi bahkan menjadi asset penting dan penentu bagi keberhasilan tujuan yang hendak dicapai. Oleh karena itu dibutuhkan sosok sumber daya manusia yang benar-benar berkualitas atau professional dengan melakukan pengembangan kualitas sumber daya manusia secara efektif dan efisien (Hasibuan, 2001 : 27).

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi merupakan salah satu faktor yang paling penting dan hanya akan diperoleh melalui upaya Rekrutmen tenaga kerja yang tepat, disamping itu informasi akurat dan berkelanjutan haruslah tersedia mengenai jumlah dan kualifikasi individu yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai pekerjaan dalam organisasi (Simamora, 1995:165).

Rekrutmen merupakan langkah awal dari proses pencarian atau pengadaan karyawan yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang telah disediakan. Pengertian lain tentang Rekrutmen adalah proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang cocok dan berkualitas untuk pekerjaan utama dilingkungan suatu organisasi (Nawawi, 2001;169).

Rekrutmen merupakan langkah awal dalam mencari dan memperoleh tenaga kerja. Sebagai tahap awal untuk mencari dan memperoleh tenaga kerja yang handal, maka proses ini sangat penting sehingga harus diupayakan melalui uji kelayakan/kredibilitas. Manfaat utama dari proses perekrutan dan seleksi adalah untuk mencapai tujuan yang diinginkan, yaitu mendapatkan orang yang tepat untuk suatu jabatan. Jika

seorang pemimpin tidak menjalankan tanggung jawab dalam perekrutan dengan baik dan teliti, maka ada kemungkinan orang-orang yang akan ditempatkan sebagai guru atau karyawan akan dan tidak sesuai dengan harapan dan keinginan lembaga atau sekolah. Begitu pula sebaliknya, jika dalam proses perekrutan dan penarikan Tenaga Kerja Edukasi atau Non Edukasi. Karena merekrut Tenaga Kerja yang baik dan berkualitas, merupakan langkah pertama dan mencerminkan berhasil atau tidaknya suatu lembaga atau sekolah itu sendiri. Apabila Tenaga Kerja yang diterima benar-benar kompeten dalam bidangnya masing-masing, maka usaha untuk mewujudkan tujuan sekolah relatif mudah.

Pada sisi yang lain, kita sering mendengar dan mengenal istilah sistem keluarga (*family system*) dalam proses penerimaan tenaga guru atau tenaga administrasi lainnya, hal ini merupakan tantangan yang berat bagi pimpinan dalam pengadaan atau peningkatan sumber daya manusia, karena sistem keluarga ini dilakukan maka unsur subyektifnya sangat tinggi dan konsekuensinya. Untuk menghindari hal seperti itu agar tidak terjadi dalam perekrutan, maka saat menentukan untuk memilih seseorang, seorang pemimpin harus membuat keputusan penting yang mempunyai implikasi jangka panjang bagi lembaga atau diri kita sendiri maupun orang yang akan terlibat ke dalamnya. Sangatlah penting untuk mengkorelasikan informasi dari orang yang akan direkrut dengan spesifikasi orang yang telah dibuat. Oleh karena itu satu hal yang perlu diperhatikan dalam perekrutan adalah tetap obyektif dan menghindari perasaan yang tidak obyektif dalam

memutuskan siapa yang akan dipilih. Tetaplah menjaga agar proses pembuatan keputusan tetap logis dan rasional, karena hal ini akan membantu dalam memilih orang yang paling tepat untuk sebuah pekerjaan yang diinginkan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis mengambil penelitian ini dengan mengambil obyek pada Lembaga Yayasan Pendidikan Almaarif Singosari. Pokok masalah yang diteliti adalah Sistem Rekrutmen Tenaga Kerja Pada Lembaga Yayasan Pendidikan Almaarif Singosari.

1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah sistem rekrutmen tenaga kerja di Lembaga Yayasan Pendidikan Almaarif Singosari.
2. Bagaimanakah proses rekrutmen tenaga kerja di Lembaga Yayasan Pendidikan Almaarif Singosari.

1.3. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini peneliti memberi batasan masalah, agar pembahasan dalam penelitian ini tidak terlalu meluas Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah terletak pada tingkat proses dalam rekrutmen tenaga kerja di Lembaga Yayasan Pendidikan Almaarif Singosari.

1.4. Manfaat Penelitian

1) Bagi peneliti

Untuk memperoleh wawasan dan pengetahuan tentang analisis sistem rekrutmen pada tenaga kerja.

2) Bagi pihak fakultas ekonomi

Sebagai kontribusi positif untuk pengembangan dan kemajuan wawasan keilmuan pada masa yang akan datang.

3) Bagi Perusahaan

Dari penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi dalam rangka mengatasi masalah yang dihadapi perusahaan dalam sistem perekrutan tenaga kerja yang baru.