

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di zaman berkembang saat ini banyak sekali perusahaan-perusahaan yang menggunakan rekrutmen sebagai salah satu kegiatan yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia sebab sebagai awal dari kegiatan untuk mendapatkan pegawai yang tepat untuk mengisi jabatan yang kosong. Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia (Hariandja, 2002:97)

Di dalam masyarakat yang selalu berkembang, manusia senantiasa mempunyaidudukan 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 melaksanakanpekerjaan 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 profesional 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 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 ujikelayakan/kredibilitas yang ketat agar perusahaan tidak dirugikan dikemudian hari. Manfaat utama dari proses perekrutan dan seleksi adalah untuk mencapai tujuan yang diinginkan, yaitu mendapatkan orang yang tepat untuk suatu jabatan. Suatu keputusan yang buruk dapat membawakonsekuensi yang besar bagi perusahaan. Bahkan, pada suatu tingkat dasar, karyawan baru yang kurang berkualitas yang tidak sesuai dengan etos dan tujuan organisasi dapat merusak produksi, kepuasan pelanggan, dan keseluruhan kualitas pelayanan (Dale, 2003: 1-2).

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)

Penarikan karyawan-karyawan baru pada sebuah perusahaan atau organisasi merupakan tantangan bagi semua departemen personalia. Kadang-kadang kebutuhan karyawan baru sudah diketahui dengan jelas sebelumnya karena adanya perencanaan sumber daya manusia yang disusun dengan baik. Tetapi pada saat yang lain, departemen personalia dihadapkan pada permintaan karyawan baru yang mendadak untuk mengisi lowongan secepat mungkin. Dalam

kondisi seperti itu pencarian orang-orang (pelamar) merupakan kegiatan penting yang harus dilakukan secepat mungkin dengan selektif dan efektif (Handoko, 2001:69).

Menurut Handoko (1999:69) hasil yang didapatkan dari proses rekrutmen adalah sejumlah tenaga kerja yang akan memasuki proses seleksi, yakni proses untuk menentukan kandidat yang mana yang paling layak untuk mengisi jabatan tertentu yang tersedia di perusahaan. Seleksi adalah proses penentuan, pemilihan dan penetapan orang-orang tertentu yang akan diterima sebagai tenaga baru/ pegawai setelah terlebih dahulu diadakan proses rekrutmen.

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.

Dalam pandangan Islam segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar, tertib, dan teratur. Proses-prosesnya harus diikuti dengan baik, tepat, dan tulus yang sesuai dengan prinsip manajemen syari'ah. Manajemen syari'ah adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, yang semua proses tersebut berpijak pada akidah Islam (Al-Quran-Hadits).

Adapun alasan peneliti menjadikan Mal Olympic Garden Malang sebagai obyek penelitian dikarenakan Mal Olympic Garden Malang adalah sebagai salah satu tempat pembelanjaan dan tempat hiburan di kota Malang yang memiliki keistimewaan tersendiri selain pembelanjaan, tempat makan serta tempat hiburan (wahana bermain anak-anak), hal istimewa lainnya adalah sering menjadi tempat pameran dan kompetisi yang selalu ditunggu oleh warga Malang Raya.

Selain itu Mal Olympic Garden merupakan pusat pembelanjaan terlengkap dan salah satu mall terbesar di kota Malang. Mall Olympic Garden Menggunakan sistem tenaga kerja *Outsourcing*. Dengan menggunakan sistem tenaga *outsourcing* Mall Olympic Garden bisa lebih kompetitif dalam memilih tenaga kerja baru.

Pembangunan Mal Olympic Garden (MOG) yang merupakan kerjasama antara PT Mustika Taman Olympic (MTO) dengan Pemerintah Kota Malang untuk mengembangkan kawasan Stadion Gajayana sebagai pusat Olah Raga, Belanja, Hiburan dan Hotel, adalah bagian dari upaya untuk meningkatkan fasilitas Kota yang dengan sendirinya juga akan meningkatkan Pendapatan Asli Daerah, menyerap tenaga kerja produktif yang pada akhirnya dapat menjadi prestise sendiri bagi Kota Malang.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah sistem rekrutmen tenaga kerja *outsourcing* yang diterapkan Mal Olympic Garden Malang ?
2. Apakah dengan menggunakan sistem tersebut sudah memenuhi syarat-syarat tenaga kerja *outsourcing* yang diterapkan di Mal Olympic Garden Malang?

1.3 Tujuan masalah

1. Untuk mengetahui sistem rekrutmen yang diterapkan tenaga kerja *outsourcing* di Mal Olympic Garden Malang.
2. Untuk mengetahui syarat-syarat sistem tenaga kerja *outsourcing* yang diterapkan pada Mal Olympic Garden Malang.

1.4 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini peneliti memberi batasan masalah, agar pembahasan dalam penelitian ini tidak terlalu meluas. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah Sistem dalam rekrutmen tenaga kerja di Mal Olympic Garden Malang.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti

Untuk memperoleh wawasan dan pengetahuan tentang analisis system rekrutmen pada tenaga kerja *outsourcing*.

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 dan juga sebagai konsep baru dalam sistem perekrutan tenaga kerja yang baru.