

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Pada saat ini masyarakat Indonesia tengah memasuki era globalisasi dan modernisasi yang penuh dengan tantangan yang juga menuntut masyarakat Indonesia untuk menjadi manusia yang lebih berkualitas tinggi dengan wawasan luas dan segala keterampilan yang dimiliki sekarang. Seiring dengan kemajuan dan canggihnya dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi, maka setiap organisasi harus mampu untuk menerapkan, memanfaatkan, serta mengelolanya. Berhubungan dengan perkembangan tersebut, maka pelaksanaan berbagai usaha yang dilakukan organisasi maupun lembaga harus sejalan dengan kemajuan dan perkembangan yang ada saat ini. Dengan begitu tugas pekerjaan yang diemban semakin berat dan membutuhkan spesifikasi kemampuan dan keterampilan yang spesifik pula, untuk menjamin tiap bidang pekerjaan terlaksana sesuai dengan tujuan yang telah di rencanakan dari sebelumnya.

Suatu lembaga atau perusahaan merupakan salah satu bentuk usaha masyarakat yang bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan manusia dengan tujuan memperoleh laba yang digunakan untuk kelangsungan perusahaan, sehingga setiap perusahaan dituntut untuk beroperasi dengan sebaik-baiknya. Dalam usaha untuk mencapai tujuan tersebut, manusia merupakan salah satu faktor produksi yang harus ada dan relatif lebih penting dalam perusahaan di samping faktor seperti produksi lainnya, karena hampir seluruh kegiatan operasi perusahaan dilakukan oleh manusia, sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan sangat penting karena mempunyai peranan dalam keberlangsungan hidup perusahaan memegang perencanaan yang penting untuk keberlangsungan organisasi perusahaan. Hal ini

menunjukkan bahwa sumber daya manusia dalam perusahaan memegang peranan yang penting dalam kemajuan dan tercapainya tujuan organisasi perusahaan.

Setiap perusahaan atau organisasi dalam menjalankan dan mengembangkan usahanya sangat memerlukan ketertiban sumber daya yang dibutuhkan perusahaan untuk senantiasa mendapatkan kemajuan dan memperoleh pendapatan yang tinggi. Salah satu usaha yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan ini adalah dengan memiliki sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan dan keahlian pada setiap bidangnya. Sumber daya manusia yang berkualitas pada umumnya lahir melalui proses pelatihan dan pengembangannya yang bermutu perlu diterapkan upaya yang lebih fokus dalam pengembangan dan manajemen sumber daya manusia secara konsisten dan terus menerus.¹

Manajemen Sumber Daya Manusia juga dapat di artikan sebagai kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat. Atau dengan kata lain secara lugas Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki pengertian sebagai kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia dalam upaya mencapai tujuan individu ataupun organisasional.³

Kualitas Sumber Daya Manusia yaitu suatu organisasi tergantung kepada kualitas calon-calon karyawan atau pelamar. Upaya untuk menemukan calon karyawan itu diawali dari rekrutmen, yaitu suatu proses untuk menemukan dan menarik pelamar-pelamar yang berkemampuan untuk bekerja pada suatu organisasi. Proses rekrutmen ini dimulai ketika

¹Tenius Kulla, dkk, *Kualitas Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan Pembangunan Desa Tinggilbet Distrik Boega Kabupaten Puncak Provinsi Papua*, hlm.1.

³ Krismiyati, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Sd Negeri Inpres Angkasa Biak*, Vol. 3 No. 1 (Jurnal Office, 2017), hlm, 43.

organisasi mencari calon-calon karyawan baru dan berakhir pada saat lamaran kerja diserahkan.⁴

Proses Rekrutmen adalah suatu proses penerimaan calon tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan akan tenaga kerja pada suatu unit kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan. Prosesnya dimulai saat akan kebutuhan merekrut karyawan baru dinyatakan hingga lamaran mereka diterima.⁵

Perekrutan (*recruitment*) adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat (*attract*) pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Aktivitas perekrutan dimulai pada saat calon mulai di cari, dan berakhir pada saat lamaran mereka diserahkan. Melalui perekrutan, individu yang memiliki keahlian yang dibutuhkan di dorong untuk membuat lamaran terhadap pekerjaan yang tersedia di perusahaan. Hasilnya adalah sekumpulan pelamar kerja yang akan diseleksi untuk menjadi karyawan baru, Aktivitas perekrutan juga berinteraksi dengan aktivitas sumberdaya manusia lainnya, terutama evaluasi kinerja, kompensasi, pelatihan dan pengembangan, dan hubungan karyawan.⁶

Perekrutan sering kali di tafsirkan sebagai suatu proses satu arah (*one way process*) sesuatu yang dilakukan perusahaan untuk mencari calon-calon karyawan. Pendekatan ini dapat disebut sebagai *prospecting theory of recruitment* (teori perekrutan pencarian). Padahal, dalam praktiknya calon karyawan dan manajer mencari organisasi sebagaimana organisasi mencari mereka. Hal yang tampak lebih realistis ini disebut sebagai *mating theory of recruitment* (teori perekrutan pasangan). Keberhasilan perekrutan (dari persepektif organisasi) dan keberhasilan pencarian pekerjaan (dari persepektif calon karyawan) tergantung pada

⁴ Herman Sofyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), hlm. 99.

⁵ Yani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012), hlm. 61.

⁶ Budi Harsono, *Analisis Proses Rekrutmen Karyawan Pada Direktorat Sumber Daya Manusia (SDM) Informasi dan Umum Difungsi HR Operation PT. Pertamina (Persero)*, Vol. 2 No.2 (Publik Administration Journal, 2018), hlm, 232-233.

timingnya. Jika terdapat kecocokan antara upaya perekrutan organisasional dengan upaya pencarian kerja pelamar maka kondisinya dalam keadaan matang untuk bertemu.⁷

Keberhasilan proses rekrutmen dapat mempengaruhi kelancaran dan keberhasilan fungsi-fungsi dan aktivitas manajemen SDM lain yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilakukan. Rekrutmen sebagai pintu masuk seseorang kedalam dunia kerja. Mengingat sebagai pintu masuk, maka rekrutmen harus diselenggarakan secara serius dan hati-hati. Jangan sampai rekrutmen yang dilakukan tersebut berlangsung bias. Rekrutmen yang berhasil adalah rekrutmen yang bersifat merit sistem. Akan tetapi sayangnya beberapa hal sering terjadi rekrutmen yang bersifat spoil sistem. Adapun fungsi-fungsi tersebut adalah meliputi fungsi penempatan/lokasi, fungsi pengembangan, fungsi control dan adaptasi. Sedangkan aktivitas-aktivitas yang mengikuti rekrutmen adalah seleksi, orientasi, dan promosi.⁸

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 di definisikan sebagai serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Pendapat lain dikemukakan oleh Bernaddin & Russel, rekrutmen merupakan proses penemuan dan penarikan para pelamar yang tertarik dan memiliki kualifikasi terhadap lowongan yang dibutuhkan.⁹

Aspek kedua dalam rekrutmen adalah perihal apakah penekanannya pada sekedar mengisi lowongan-lowongan saja, ataukah pengangkatan untuk tujuan-tujuan jangka panjang. Apakah organisasi mencari orang-orang dengan keahlian yang memadai untuk lowongan saat ini, atau apakah organisasi berupaya memikat calon-calon berbakat untuk

⁷ Achmad Sudiro, *Perencanaan Sumber Daya Manusia*, (Malang: Universitas Brawijaya Press, 2011), hlm.52-53.

⁸Ibid, hlm. 49-50.

⁹Ambar Teguh Sulistiyani Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta:Graha Ilmu, 2009), hlm.168-169.

kepentingan jangka panjang. Pertimbangan-pertimbangan tersebut dapat dijadikan sebagai upaya menarik minat sebanyak-banyaknya pelamar. Maka diperlukan sebuah pengumuman atau iklan yang luas informasi tentang jumlah lowongan serta jenis jabatan maupun formasi jabatan merupakan daya tarik calon pelamar.¹⁰

Program rekrutmen yang ideal adalah sebuah program dimana sejumlah pelamar yang berkualitas ditarik dan menerima posisi jabatan tertentu yang dilakukan dengan cara yang sangat efisien. Tujuan rekrutmen yang sering disebutkan adalah memikat sekumpulan besar pelamar kerja, namun kumpulan-kumpulan pelamar tersebut sedemikian besarnya sehingga sangat mahal biaya untuk pemrosesan.¹¹

Adapun fenomena yang terjadi di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan adalah ingin menjadikan bank syariah yang terbaik dan terpercaya di Pamekasan sehingga diperlukan kualitas karyawan yang baik, karena peran karyawan sangat mendukung di setiap pertumbuhan dan perkembangan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan. Sehingga untuk mendapatkan kinerja dan karyawan yang baik, pihak manajemen perusahaan harus mampu memahami bagaimana cara terbaik dalam mengelola, memilih, dan cara mendapatkan karyawan yang berkualitas agar dapat mewujudkan tujuan perusahaan tersebut.

Mengingat sangat pentingnya proses rekrutmen, diharapkan adanya proses rekrutmen yang baik dan efektif yang akan memberikan dampak yang baik pada perkembangan perusahaan ke depannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri.

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti akan meneliti masalah tentang hal yang berkaitan dengan **“Sistem Rekrutmen Karyawan dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.”**

¹⁰Ibid, hlm. 171.

¹¹Ibid, hlm. 170.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan uraian diatas diperoleh rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem rekrutmen yang dilakukan oleh PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan kepada para karyawannya ?
2. Bagaimana implikasi sistem rekrutmen di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan terhadap kinerja karyawannya ?
3. Bagaimana kendala sistem rekrutmen di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri?

C. Tujuan Penelitian

Dari fokus penelitian di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui sistem rekrutmen yang dilakukan oleh PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.
2. Untuk mengetahui implikasi sistem rekrutmen di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan terhadap kinerja karyawannya.
3. Untuk mengetahui kendala sistem rekrutmen di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua kalangan, diantaranya:

- 1 Bagi PT. BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) Pamekasan, sebagai referensi dalam meningkatkan sistem rekrutmen terhadap karyawannya.

- 2 Bagi IAIN Madura Pamekasan, hasil penelitian ini dapat dijadikan tambahan referensi bagi mahasiswa dan mahasiswi terutama bagi mahasiswa dan mahasiswi jurusan syariah dan ekonomi mengenai sistem rekrutmen yang dilakukan pihak Bank terhadap karyawannya.
- 3 Bagi peneliti, penelitian ini menjadi salah satu pengalaman yang akan memperluas cakrawala dan wawasan peneliti khususnya mengenai sistem rekrutmen karyawan.
- 4 Bagi masyarakat, hasil penelitian ini diharap bisa menumbuhkan pemahaman terkait rekrutmen karyawan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.

E. Definisi Istilah

Untuk menghindari kesalahan dalam pemaknaan istilah, maka penulis perlu memberikan batasan terhadap istilah-istilah yang digunakan dalam penelitian ini, diantaranya:

1. Sistem adalah sekelompok komponen dan elemen yang digabungkan menjadi satu untuk mencapai tujuan tertentu.
2. Rekrutmen karyawan adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat (*attact*) pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.
3. Kualitas sumber daya manusia adalah suatu organisasi tergantung kepada kualitas calon-calon karyawan atau pelamar. Upaya untuk menemukan calon karyawan itu diawali dari rekrutmen suatu proses untuk menemukan dan menarik pelamar-pelamar yang berkemampuan untuk bekerja pada suatu organisasi.