

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era globalisasi dunia di tandai oleh perkembangan yang semakin cepat di segala bidang kegiatan. Globalisasi era 90-an yang melanda dunia telah mempengaruhi perkembangan berbagai faktor kegiatan di Indonesia. Globalisasi yang muncul merupakan *global competition*, *global business*, *global company* dan *global organization*. Persaingan di dunia kerja yang sangat ketat. Menghadapkan organisasi pada efisiensi dan daya saing yang kuat. Untuk meningkatkan efisiensi antara lain diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas.

Perubahan-perubahan yang terjadi saat ini menuntut kemampuan adopsi dan adaptasi pada keterampilan-keterampilan baru dan kapabilitas semua SDM setiap tingkatan. Perubahan yang akan datang menghendaki adanya strategi yang menuntut pelatihan dan pengembangan untuk perbaikan kerja yang ada saat ini, dan juga dalam mengantisipasi kebutuhan-kebutuhan yang akan datang.

Salah satu kunci utama dalam menciptakan sumber daya manusia profesional adalah terletak pada proses rekrutmen, seleksi, *training* dan *development* calon tenaga kerja. Mencari tenaga kerja yang profesional tidaklah gampang. Data statistik menunjukkan bahwa tingkat pencari kerja dan tingkat pengangguran dari tahun ke tahun semakin meningkat. Sementara banyak perusahaan yang banyak mengeluh karena sedikit sekali dari mereka yang memiliki kualitas. Berdasarkan pendapat World Competitiveness Report UNDP (1991-1994), Indonesia menempati peringkat 98-105 dari 73 negara

yang dilaporkan (Nopirin, 1997). Rendahnya mutu kerja ditunjukkan oleh tingkat pendidikan yang di tamatkan, berimplikasi pada tingkat produktifitas pekerja tersebut. Di bandingkan dengan negara-negara tetangga, produktifitas kerja indonesia lebih rendah di bandingkan dengan negara-negara ASEAN. Dengan keadaan seperti itu, maka produktifitas SDM masi perlu di tingkatkan baik melalui pendidikan atau pelatihan,. Kesehatan/ giji, pemberian akses pada informasi dan sebagainya. Persoalannya adalah bagaimana mengembangkan tenaga kerja potensial secara maksimal untuk kepentingan bisnis baik jangka panjang maupun jangka pendek.

PT Bank Syariah Mandiri cabang gorontalo memiliki sistem yang sangat baik dalam hal perekrutan tenaga kerja dilingkuang kerjanya. Hal ini kan mengakibatkan tingginya produktifitas kerja karyiawan di kantor tesebut. Karena dengan adanya perekrutan tenaga kerja yang berkualitas, maka karyiawan tersebut pasti dapaty bekerja secara maksimal di bandingkan dengan pegawai yang memiliki kualitas yang rendah. Oleh karena itu sistem yang ada sebelumnya harus terus di tingkatkan agar proses perekrutan di lingkungan PT Bank Syariah Mandiri Cabang Gorontalo menjadi lebih baik lagi.

Akan tetapi saat ini belum ada standar kualifikasi khusus yang di perlukan sehingga sangat sulit untuk memperoleh tenaga kerja yang sesuai untuk mengisi lowongan yang tersedia pada PT Bank Syariah Mandiri Cabang Gorontalo. Yang dimaksud dengan standar kualifikasi khusus adalah hal-hal yang di persyaratkan baik secara akademis dan teknis untuk mengisi jenjang kerja tertentu.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis merasa perlu mengangkat permasalahan tersebut kedalam sebuah penelitian yang berjudul ***“Perekrutan Tenaga Kerja Karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri Cabang Gorontalo”***

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan masalah diatas dapat di definisikan permasalahan dalam penelitian ini yaitu;

- 1.2.1 Belum adanya standar kualifikasi untuk keterampilan tertentu, sehingga sangat sulit untuk memperoleh tenaga kerja yang sesuai untuk mengisi liwongan yang tersedia
- 1.2.2 Belim jelas proses rekrutmen tenaga kerja di PT Bank Syariah Mandiri Cabang Gorontalo.

1.3 Rumusan Masalah

Di dalam makalah ini penulis merumuskan masalah pada sebuah pertanyaan. Bagaiman proses perekrutan tenaga kerja pada PT Bank Syariah Mandiri Cabang Gorontalo.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan mengkaji tentang proses perekrutan tenaga kerja di lingkuang PT Bank Syariah Mandiri Cabang Goronalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang di harapkan dari peneliti ini adalah

- 1.5.1 Manfaat teoritis

Di harapkan dapat bermanfaat bagi ilmu pengetahuan serta untuk mengembangkan wawasan yang berhubungan dengan perekrutan tenaga kerja

1.5.2 Manfaat praktis

Di harapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam neingkatkan produktifitas perusahaan.

1.6 Waktu dan Tempat Penelitian

Adapun tempat penelitian yang di jadikan lokasi penelitian adalah PT Bank Syariah Mandiri Cabang Gorontalo. Yang berlokasi di Jl. Nani Warta Bone no. 127 kota gorontalo. Penelitian ini di lakuakan sejak bulan mei sampai dengan bulan juli 2013.

1.7 Sumber Data

Sumber data dan penelitian

1.7.1 sumber data primer yaitu yang di peroleh melalui wawancara lang sung dengan pimpinan dan pegawai-pegawai yang ada di dalam perusahaan.

1.7.2 Sumber data sekunder yaitu lang di peroleh melalui literature yang berhubungan dsengan masalah yang di teliti.

1.8 Tehnik Analisis Data

Data untuk menunjukan penelitian ini di peroleh melalui tehnik sebagai berikut:

1.8.1 Tehnik obserfasi atau pengamatan

Pengumpulan data yang di lakukan dengan melihat dan mengamati secara langsung objek penelitian

1.8.2 Tehnik interviu atau wawancara

Pengumpulan data secara langsung dengan pihak-pihak yang dapat memberikan keterangan sebagai bahan informasi

1.8.3 Teknik Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu cara untuk mendapatkan data yang autentik melalui data-data tertulis dan pengambilan gambar.

1.9 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis yang relevan dengan penelitian ini yaitu analisis deskriptif yakni menganalisis data dan observasi, wawancara yang di peroleh dan kemudian di komperasikan dengan teori-teori yang relevan dengan masalah ini

BAB II

KAJIAN TEORI

2.1 Pengertian Rekrutmen

Rekrutemen (Recrutment) adalah serangkaian aktifitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan memotivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.” (Simora, 1997; 212)

Menurut Gomes (1995;105) menyatakan bahwa “rekrutmen merupakan proses mencari, memikat dan menarik pelamar untuk di kerjakan dalam suatu organisasi.” Menurut *Schuler dan Jackson* (dalam Nuryanta 2008) rekrutmen antara lain meliputi upaya pencarian sejumlah calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah tertentu sehingga dari mereka perusahaan dapat menyeleksi orang-orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada.

Menurut Noe et al (2000) rekrutmen di definisikan sebagai pelaksanaan atau aktifitas organisasi awal dengan tujuan untuk mengidentifikasi dan mencari tenaga kerja yang profesional. Sehingga organisasi dapat mengisi sebuah lowongan kerja, organisasi mestilah mencari orang-orang yang tidak hanya memenuhi syarat untuk posisi tersebut, namun juga menginginkan pekerjaan itu.

Melalui rekrutmen organisasi dapat melakukan komunikasi dengan pihak-pihak tertentu untuk memperoleh sumber daya manusia yang potensial, sehingga akan banyak pencari kerja dapat mengenal dan mengetahui organisasi yang pada akhirnya akan memutuskan kepastian atau tidaknya dalam kerja.

Perekrutan tenaga kerja penting karena tiga sebab. *Pertama* kerja para menejer senantiasa tergantung sebagian pada kerja bawahanya. Karyiawan yang tidak mempunya kemampuan yang baik tidak akan bekerja secara efektif, dan kinerja manajer suda barang tentu akan terganggu,dengan demikian momentum untuk hal-hal yang tidak mengenakan ini adalah sebelum karyiawan memasuki organisasi, bukan setelah memasukinya.

Kedua perekrutan yang efektif sangat penting karena biaya perekrutan dan pengangkatan karyiawan. Biaya pengangkatan seseorang eksekitif sangat mahal, yang meliputi biasa wawancara, pengecekan, referensi dan perjalanan perlokasi. Biaya pengangkatan karyiawan noneksekutif memang lebih renda, namun biaya itu tetaplah perlu di tekan.

Ketiga perekrutan yang baik itu penting karena implikasi hukum dan pelaksanaanya secara serampangan, legislasi kesempatan kerja, yang setara, ketentuan pemerintah, dan keputusan pengadilan mewajibkan perusahaan untuk secara sistematis mengepaliasi prosedur perekrutan dalam rangka memastikan bahwa perusahaan tidak menjalankan praktek diskriminatif.

Rekrumen di definisikan sebagai aktivitas-aktivitas penentuan karakteristik yang di inginkan dari pelamar, yang nantinya akan menjadi subjek aplikasi prosedur-prosedur seleksi, rekrutmen merupakan pungsi tenaga kerja, pengarahaan tenaga kerja, dan pencarian tenaga kerja. Rekrutmen adalah merupakan tindak lanjut dari fungsi manajemen tenaga kerja yang pertama, yaitu analisis pekerjaan dan kualifikasi pekerjaan di lakukan.

2.2 Tujuan Aktifitas Rekrutmen

Tujuan aktifitas rekrutmen adalah menemukan pelamar-pelamar berkualitas yang akan tetap bersama perusahaan dengan biaya yang paling sedikit.

Oleh karena itu, individu yang *underqualified*- yang belakangan tentunya akan di berhentikan, dan individu yang *overqualified*- yang akan menderita prustasi dan akan meninggalkan organisasi, tidak boleh di angkat menjadi pegawai. Tujuan pasca pengangkatan (*posthiring goals*) perlu pula di pikirkan proses perkrutan harus menghasilkan karyawan yang merupakan pelaksanaan dengan baik dan akan tetap bersama dengan perusahaan sampai jangka waktu yang wajar. Tujuan lainnya adalah bahwa upaya rekrutmen hendaknya mempunyai efek *halberstam effects* ;yakni citra utama organisasi harus menanjak, dan bahkan pelamar yang gagal haruslah mempunyai kesan positif terhadap perusahaan dan produk-produknya.

➤ Tujuan dan Proses Rekrutmen

Menurut Siagian (2009;123) di adakanya rekrutmen untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar.

Untuk melakukan pilihan terhadap calon pegawai yang di anggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.

➤ Tujuan Rekrutmen

Adapun tujuan rekrutmen adalah meliputi ;

- a. Rekrutmen sebagai alat keadilan sosial
- b. Rekrutmen sebagai tehnik untuk memaksimumkan efisiensi
- c. Rekrutmen sebagai strategi responsifitas politik

Ketiga rekrutmen tersebut masing-masing memiliki fokus dan nilai yang berbeda. Khususnya tujuan keadilan sosial dengan tujuan efisiensi merupakan tujuan yang tidak dapat dipersatukan, karena satu dan lainnya bertolak belakang.

Rekrutmen yang bertujuan mencapai keadilan sosial lebih berpihak pada kepentingan publik secara umum, bukan berkublat pada kepentingan spesifik yang harus dicapai dalam organisasi.

Rekrutmen yang bertujuan untuk memaksimalkan efisiensi merupakan sebuah rekrutmen yang biasanya dilakukan secara ketat.

Rekrutmen yang bertujuan untuk responsivitas politik, hal ini disesuaikan dengan gejolak di suatu negara, masalah-masalah yang di perbatasab,perubahan politik yang di buat.

Menurut Simamora (1997;214) rekrutmen memiliki beberapa tujuan antara lain sebagai berikut:

- Untuk memikat sebagian besar pelamar kerja sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon-calon pekerja yang di anggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.
- Tujuan paska pengangkatan adalah menghasilkan karyawan-karyawan yang merupakan pelaksana-pelaksan dengan baik dan akat tetap bersama dengan perusahaan sampai jangka waktu yang masuk akal.
- Meningkatkan citra umum organisasi sehingga para pelamar yanggal mempunya kesan-kesan positif terhadap organisasi atau perusahaan.

➤ Proses Rekrutmen

Adapun dalam proses rekrutmen meliputi beberapa poin penting yaitu sebagai berikut:

- Penyusunan strategi untuk merekrut

Dalam penyusunan strategi ini, peran departemen sumber daya manusia bertanggung jawab dalam menentukan kualifikasi-kualifikasi pekerjaan, bagaimana karyawan di rekrut, dimana tempatnya, dan kapan pelaksanaannya.

- Pencarian pelamar-pelamar kerja

Banyak atau sedikitnya pelamar di pengaruhi oleh usaha-usaha dari pihak perekrut untuk menginformasikan lowongan, salah satu caranya adalah dengan membina hubungan yang baik dengan sekolah-sekolah atau universitas-universitas.

- Penyaringan atau pengisihan pelamar-pelamar yang tidak cocok

Di dalam proses ini memerlukan perhatian besar khususnya untuk membendung diskualifikasi karena alasan yang tidak tepat.

- Pembuatan kumpulan pelamar

Kumpulan pelamar yang sudah di saring merupakan kumpulan individu-individu yang telah sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh perekrut dan merupakan kandidat yang layak untuk posisi yang dibutuhkan.

2.3 Kendala Rekrutmen

Perekrut yang sukses harus peka terhadap kendala rekrutmen. Kendala ini muncul dari organisasi, perekrut, dan lingkungan eksternal. Kendala yang lazim di jumpai dalam rekrutmen meliputi:

1. Karakteristik organisasional
 2. Cita organisasi
 3. Kebijakan organisasi
- Karakteristik organisasional adalah mempengaruhi desain dan implementasi sistem rekrutmen. Sebagai contoh, organisasi yang menekankan pengambilan keputusan secara terdesentralisasi lebih siap menerima keputusan manajer seputar aktivitas rekrutmen dan pemilihan kelompok pelamar.
 - Citra organisasi yaitu pelamar kerja biasanya tidak berminat dalam mencari lapangan kerja di dalam organisasi tertentu.
 - Kebijakan organisasional adalah ketentuan umum yang memberikan kerangka acuan bagi pengambilan keputusan.

2.4 Sumber Perekrutan Internal Dan Eksternal

Ada dua sumber utama perekrutan yang digunakan: sumber internal dan eksternal (*internal sources*) berkenaan dengan karyawan-karyawan yang ada saat ini di dalam organisasi; sumber eksternal (*eksternal sources*) adalah individu saat ini yang tidak dikaryakan oleh organisasi.

1.4.1 Sumber Internal

Kebijakan rekrutmen internal memiliki beberapa keahlian:

- Sebagian besar pada umumnya mengharapkan adanya kenaikan gaji dan status karir mereka

- Manajemen perusahaan dapat melihat keahlian, pengetahuan, dan keistimewaan dari kalangan kariyawannya yang ada saat ini, secara akurat dari pada di adakanya wawancara terhadap para pelamar.
- Individu yang di tarik daroi dealam tentunya lebih mengenal perusahaan dan orang-orangnya
- Masa pelatihan dan sosialisasi juga lebih singkat di sebabkan lowongan yang ada di isi secara intenal

1.4.2 Sumber Eksternal

Kebijakan rekrutmen eksternal mempunyai beberapa keahlian

- Orang-orang yang di rekrut dari luar membawa beragam ide dan wawasan baru ke dalam perusahaan. Mereka juga mampu mengadakan perusahaan dalam organisasi tanpa harus menyenakan kelompok kepentingan
- Rekrutmen pelamar dari luar untuk lapisan menengah dan yang di atasnya akan mengurangi pertikaian di antara kalangan kariyawan karena perubahan emosi.
- Perusahaan menanggung resiko dalam mengangkat seseorang dari luar organisasi karena kecakapan dan kopmpetensi orang itu tidak di nilai dari tangan pertama
- Perusahaan menanggung biaya kesempatan karena kehilangan waktu yang terjadi pada saat orang tersebut di orentasikan pada kerja yang baru.

2.5 Teknik-Teknik Rrekrutmen

Teknik-teknik rekrutmen, baik di sektor publik maupun swasta, dapat dilakukan melalui asas sentralisasi atau desentralisasi tergantung pada keadaan organisasi, kebutuhan dan jumlah calon kerja yang hendak di rekrut

a. Teknik Rekrutmen Sentralisasi

Rekrutmen yang di pusatkan lebih sering di pakai karena lebih efisien dari segi biaya dari penerapannya yang tepat mengenai kebutuhan pembiayaan baru tidak mudah karena beberapa hal, yaitu:

- Krisis politik atau pemotongan anggaran yang dapat secara drastis mempengaruhi kebutuhan-kebutuhan rekrutmen dan karenanya berpengaruh terhadap kualitas dari pada perkiraan
- Para manajer cenderung memperkirakan terlalu tinggi jumlah pekerja yang mereka butuhkan, hanya karena menurut pandangan mereka lebih baik mempunyai banyak pelamar dari pada terlalu sedikit. Hal ini tentu bertentangan dengan keinginan dari instansi-instansi yang menangani manajemen sumber daya manusia di tingkat pusat untuyk mengurangi biaya seleksi dengan cara mengurangi jumlah pelamar pada jumlah minimum yang di butuhkan untuk menjamin semua posisi yang tersedia di isi oleh pelamar-pelamar yang memang benar-benar berkualitas
- Posisi-posisi yang spesial membutuhkan sejumlah besar pelamar kaena suatu presentase yang tinggi dari pada pelamar mungkin di tolak oleh instansi yang menyeeeksi karena tidak memenuhi persyaratan spesialisasi dari posisi tersebut, walaupun mereka memenuhi persyaratan masuk yang umum.

b. Teknik rekrutmen desentralisasi

Teknik rekrutmen desentralisasi terjadi pada instansi-instansi yang relatif kecil karena kebutuhan-kebutuhan rekrutmen terbatas. Rekrutmen desentralisasi selalu di pakai untuk posisi khas profesional. Ilmiah, atau administrasi bagi suatu instansi tertentu. Penggunaan teknik rekrutmen desentralisasi lebih efektif jika permintaan akan pekerjaan-pekerjaan pemerintah meningkat, tetapi lowongannya terbatas.

Instansi-instansi secara mandiri biasanya memilih rekrutmen desentralisasi karena mereka akan secara langsung mengendalikan proses rekrutmennya, tetapi cara ini memiliki kelemahan yaitu para pimpinan tingkat tusat akan kehilangan kendali mengenai apakah proses rekrutmen itu di jalankan sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan apakah memperhatikan nilai yang hendak di utamakan.

Menurut Ivancevich dan Gloeck (dalam Sukmanti, 1999:133) recruiting adalah serentetan kegiatan yang di gunakan oleh organisasi untuk menarik calon pegawai yang memiliki kemampuan dan sikap yang di butuhkan untuk membantu mencapai tujuannya. Sedangkan menurut Schuler dan Yoongblod (dalam Sukmanti :1987:133)

Rekrutmen adalah serentetan kegiatan dan proses kegiatan yang di gunakan untuk mendapatkan secara sah orang-orang yang tepat sehingga orang dan organisasi dapat memilih satu dan lainnya sesuai dengan keinginan mereka dalam jangka waktu pendek dan panjang.

2.6 Saluran-Saluran Rekrutmen

Untuk memperoleh pegawai yang benar-benar tepat bagi organisasi publik departemen sumber daya manusia bertanggungjawab untuk menyediakan seklumpulan pelamar yang memenuhi syarat, sedangkan peneyelidik bertanggunggu gawap terhadap penentuan calon yang di pilih dari kumpulan itu.

Saluran-saluran yang dapat di gunakan antara lain:

- *Job posting* (maklumat pegawai)
Yaitu organisasi mengumumkan kepada para pegawai tentang adanya lowongan-lowongan kerja pegawai melalui bulletin, publikasi perusahaan atau surat edaran
- *Skilly inventory* (persediaan keahlian)
Yaitu organisasi mencari arsip-arsip calon potensial yang berbobot untuk posisi yang kosong.
- *Refferrals* (rekomendasi pegawai)
Kalangan pegawai yang memahami kegiatan-kegiatan standar-standar dan saluran-saluran organisasi mereka dapat mengenali pegawai lain yang bakal berkrya dengan baik di dalam organisasi atau mereka dapat merekomendasikan tema atau rekan sejawat profesional untuk sebuah lowongan.