

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

1.1.1 pengertian manajemen sumber daya manusia

manajemen Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen utama organisasi bila dibandingkan dengan elemen lain seperti, modal, teknologi, dan uang, sebagai manusia itu sendiri yang mengendalikan elemen-elemen tersebut. Pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi menjadi suatu bidang ilmu manajemen khusus yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia sangatlah penting dan memiliki banyak tantangan karena manusia mempunyai berbagai macam karakteristik yang berbeda dibandingkan dengan sumber daya yang lain.

Tujuan utama daripada manajemen sumber daya manusia yaitu untuk meningkatkan dukungan sumber daya manusia dalam usaha meningkatkan efektifitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Tidak diragukan lagi bahwa sumber daya manusia (SDM) mempunyai peranan yang sangat menentukan hidup matinya perusahaan atau organisasi. apabila sumber daya manusia (SDM) dalam perusahaan bermoral baik, disiplin, loyalitas, dan produktif maka perusahaan dapat hidup berkembang dengan baik, sebaliknya apabila sumber daya manusia (SDM) bersifat statis, bermoral rendah, senang korupsi, kolusi dan nepotisme akan dapat menghancurkan perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam perusahaan, lembaga atau organisasi. Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia harus ditingkatkan dan dikembangkan supaya bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Jika pengelolaannya tidak efektif dan efisien

maka akan menghambat tujuan organisasi. Dalam menjalankan SDM perlu ada manajemen yang meliputi fungsi-fungsi manajemen yang terdiri dari : perencanaan, pengorganisasian, pengarah dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pelatihan. manajemen yang baik akan membantu lembaga untuk mencari sumber daya manusia yang baik yang sesuai dengan keinginan lembaga atau yang di butuhkan oleh lembaga. di saat persaingan kinerja semakin ketat maka lapangan pekerjaan semakin sedikit dan merekrut sumber daya manusianya. untuk memperoleh tenaga dan seleksi dengan baik dan benar.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen yang secara khusus mempelajari peranan hubungan manusia dalam organisasi. manusia dalam berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia manusia perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. tujuan tidak terwujud tanpa peran sumber daya manusia meskipun alat-alat yang dimiliki organisasi canggih. alat-alat canggih yang dimiliki tidak ada manfaatnya bagi organisasi jika peran aktif sumber daya manusia tidak diikuti sertakan. Mengatur sumber daya manusia merupakan pekerjaan sulit dan kompleks karena mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan serta latar belakang yang heterogen yang dibawa kedalam organisasi (Hasibun, 2016:2).

Menurut Dubois (2004:96) Proses Rekrutmen dibutuhkan untuk menyaring para pelamar yang ingin bergabung di perusahaan. Dalam perusahaan, proses rekrutmen menjadi salah satu proses yang cukup penting untuk menentukan baik tidaknya pelamar. Terdapat sejumlah proses yang harus di lakukan oleh perusahaan untuk merekrut sejumlah pegawai sesuai

kebutuhan. Tujuan dilakukannya rekrutmen adalah menyediakan sekumpulan calon karyawan yang memenuhi syarat agar konsisten dengan strategi, wawasan dan nilai perusahaan, untuk membantu mengurangi kemungkinan keluarnya karyawan yang belum lama bekerja. Selain itu untuk mengkoordinasikan upaya perekrutan dengan program seleksi dan pelatihan. Serta untuk memenuhi tanggung jawab perusahaan dalam upaya menciptakan kesempatan kerja.

Rekrutmen merupakan proses mencari, mengadahkan, menemukan dan menarik para pelamar pekerjaan untuk bekerja dalam organisasi atau lembaga.

Menurut (Aditya 2008), Rekrutmen adalah suatu proses penerimaan calon tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja pada satu unit kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan. Peran rekrutmen adalah menemukan sejumlah pelamar baru yang segera ditarik untuk di perkerjakan ketika organisasi atau lembaga membutuhkan. Rekrutmen yang di lakukan secara Internal adalah calon pemangku jabatan dicari dari karyawan yang telah miliki oleh perusahaan, Sedangkan Rekrutemn Eksternal adalah mencari calon dari luar perusahaan atau lembaga, biasanya dengan membuat pengumuman melalui iklan dan sebagainya. Rekrutmen merupakan proses penentuan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu organisasi. adapun hasil dari kegiatan ini merupakan sekumpulan pelamar calon sumber daya manusia baru untuk di lakukan proses seleksi. selain itu rekrutmen bisa di katakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah sumber daya manusia yang berkualitas untuk mendukung suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan. Oleh sebab itu, dibutuhkan sebuah mekanisme terhadap penjarangan para calon karyawan yang akan

dipekerjakan oleh organisasi sesuai dengan perencanaan kebutuhan posisi pekerjaan untuk menunjang pencapaian target organisasi.

Proses seleksi para manajer personalia menggunakan proses seleksi untuk mengambil keputusan penerimaan karyawan baru. Proses seleksi tergantung pada tiga masukan penting. Informasi analisis jabatan memberikan dekskripsi jabatan, spesifikasi jabatan dan standar-standar prestasi yang diisyaratkan jabatan. Rencana-rencana sumber daya manusia memberitahukan kepada manajer personalia bahwa ada lowongan pekerjaan. Akhirnya, penarikan agar manajer personalia mendapatkan sekelompok orang yang akan dipilih. Ketiga masukan ini sangat menentukan efektivitas proses seleksi.

Seleksi adalah proses kegiatan dalam sumber daya manusia yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilakukan. Hal ini berarti telah terkumpul pelamar yang sesuai syarat untuk disaring atau dipilih mana yang dapat di tetapkan sebagai karyawan dalam perusahaan atau lembaga. Proses seleksi terdiri dari berbagai langkah spesifik yang di ambil untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima dan mana yang akan ditolak. seleksi dimulai dari penerimaan lamaran dan berakhir dengan keputusan terhadap lamaran tersebut. pada proses seleksi secara umum biasanya terdiri dari seleksi adminitrasi atau seleksi berkas, seleksi tulisan, seleksi wawancara dan tes kesehatan.

Seleksi karyawan adalah proses memilih orang dalam hal ini pelamar kerja untuk masuk kedalam organisasi. memilih karyawan yang tepat dalam proses seleksi dapat meningkatkan efektifitas praktik sumber daya manusia dan mencegah banyak masalah. Misalnya, memperkerjakan karyawan yang memiliki motivasi tinggi yang sesuai dengan budaya organisasi dapat mengurangi masalah

disipin. intinya proses seleksi karyawan merupakan proses pengujian dan pengumpulan informasi untuk memutuskan siapa yang di nilai memenuhi syarat dan standar bekerja di suatu organisasi atau perusahaan tertentu.(Stewart,Greg L,2010:202)

Ada beberapa hal seleksi merupakan tahapan yang penting pertama, keberhasilan kinerja seorang manejer tergantung berdasarkan kepada kinerja karyawan dibawahnya. seorang karyawan yang tidak memiliki kemampuan yang cukup baik tidak akan mampu bekerja secara efektif dan efensien sehingga kinerja manajernya akan terganggu. kedua, seleksi yang efektif karena biaya perekrutan tinggi yang meliputi biaya untuk wawancara. Mengecek reverensi dan relokasi. Ketiga,adanya dampak sebuah hukum berdasarkan pelaksanaan yang di lakukan secara tidak teratur. Undang-undang kesempatan kerja yang di setara,keputusan pengadilan dan ketentuan setara,keputusan pengadilan dan ketentuan pemerintah mewajibkan sebuah perusahaan untuk secara komprehensif dan sistematis untuk mengevaluasi efektifitas prosedural seleksi yang digunakan dalam rangka untuk memaastikan perusahaan yang tidak melakukan praktik diskriminatif

.Tabel 1.1

**Tingkat Absensi Karyawan pada
Koperasi Kredit Swastisari Kupang**

Bulan	Jumlah karyawan	Jumlah hari kerja	Jumlah hari kerja seluruh karyawan	Absen			Jumlah hari kerja yang hilang	Jumlah hari kerja nyata	Tingkat absensi %
				S	I	A			
Januari	90	31	2.790	18	7	14	39	2.751	2%
Februari	90	29	2.610	23	9	13	45	2.565	2%
Maret	90	31	2.790	9	6	6	21	2.769	2%
April	90	30	2.700	39	4	5	48	2.652	2%
Mei	81	31	2.511	15	3	7	25	2.418	3%
Juni	81	30	2.430	13	6	9	28	2.402	3%
Juli	81	31	2.511	15	4	6	25	2.486	3%
Agustus	81	31	2.511	20	9	2	41	2.470	3%
September	81	30	2.430	10	8	1	19	2.411	3%
Oktober	81	31	2.511	2	7	2	11	2.500	2%
November	81	30	2.430	18	9	1	28	2.402	3%
Desember	81	31	2.511	16	6	2	24	2.487	2%

Sumber : Koperasi Kredit Swastisari Kupang

Dalam tabel, tersebut jumlah hari kerja karyawan di peroleh dari hasil perkalian antara jumlah karyawan dengan jumlah hari kerja.jumlah hari kerja yang hilang di peroleh dari total absensi karyawan.jumlah hari kerja nyata di peroleh dari hasil pengurangan antara jumlah hari kerja dengan jumlah hari kerja yang hilang.tingkat absensi di peroleh dari pembagian jumlah hari kerja yang hilang dan jumlah hari kerja karyawan di kalikan 100.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan tidak stabil dimana terlihat pada bulan Januari hingga bulan april tingkat absensi karyawan menurun sebesar 2%, namun pada bulan mei hingga bulan september tingkat absensi karyawan terlihat kembali meningkat sebesar 3%. Namun pada bulan oktober tingkat absensi karyawan kembali menurun sebesar 2%, pada bulan november tingkat absensi karyawan terlihat meningkat sebesar 3%, dan pada bulan desember tingkat absensi karyawan kembali menurun. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan tidak stabil sehingga berpengaruh pada implementasi manajemen sumber daya manusia dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada Koperasi Kredit Swastisari Kupang.

Sistem perekrutan dan seleksi pada koperasi tidak hanya menghasilkan pegawai yang statusnya sebagai pegawai tetap,Namun untuk meningkatkan keefektifitasan pegawai pada koperasi juga menggunakan tenaga kerja yang berasal dari *outsourcing* .dalam melaksanakan proses rekrutmen dan seleksi penerimaan pegawai masih menggunakan bantuan pihak ketiga dalam hal ini menggunakan konsultan yang telah berpengalaman.Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi di lakukan bersama dengan pihak ,dalam hal ini divisi Sumber Daya Manusia(SDM) yang sekaligus berfungsi mengawasi jalannya proses

rekrutmen dan memastikan bahwa proses rekrutmen dan seleksi berjalan sesuai dengan tahapan yang direncanakan dan bersifat objektif.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tri Oktavia Wulandari (2020) dengan judul proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada koperasi simpan pinjam (KSP) mulia jaya. Semakin beraneka ragam proses rekrutmen dan seleksi di berbagai perusahaan yang memengaruhi kinerja karyawan maka peneliti melaksanakan penelitian pada koperasi simpan pinjam (KSP) Mulia jaya jl koprak sutomo no 94 karang anyar ambulu jember .

Permasalahan yang ada di KSP Mulia Jaya berdasarkan kualitas bahwa masih ada karyawan pada saat proses pengajuan pinjaman sering mengabaikan persyaratan pengajuan pinjaman dan tidak sesuai dengan SOP pinjaman, berdasarkan kuantitas ada karyawan yang mendapatkan nasabah dengan jumlah yang cenderung naik turun. Selama ini proses rekrutmen dan seleksi sering menggunakan orang dalam maka kurang memperhatikan kompetensi individual dan berakibat buruk terhadap perusahaan. Fenomena yang terjadi di KSP penilaian hasil kinerja tiap bulan berdasarkan penilaian dari manajemen.

Dalam proses rekrutmen juga memerlukan adanya proses seleksi yang efektif, hal ini dilakukan untuk melakukan pemerataan pegawai sehingga kekuatan SDM yang dimiliki menjadi lebih seimbang. Sistem perekrutan dan seleksi di dalam KSP Mulia Jaya tidak hanya menghasilkan pegawai yang statusnya sebagai pegawai tetap, tetapi juga bertujuan untuk meningkatkan efektivitas perusahaan KSP Mulia Jaya. Kegagalan dalam melakukan sistem perekrutan tenaga kerja akan berdampak pada proses pencapaian tujuan perusahaan. Dimana kinerja dari KSP Mulia Jaya tidak hanya melayani

masyarakat dalam peminjaman uang atau modal dalam pembuatan usaha, namun juga mampu menjaga kesinambungan dan memberikan pelayanan yang baik bagi konsumen. Karyawan dibagi menjadi dua yaitu bagian lapangan dan bagian administrasi.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dapat diketahui bahwa kredit macet dan kesalahan pengajuan kredit di KSP Mulia Jaya mengalami fluktuatif. Hal ini disebabkan oleh proses rekrutmen dan seleksi yang kurang baik dan efektif, sehingga berdampak pada kinerja karyawan. Mengingat sangat pentingnya proses rekrutmen dan seleksi bagi perusahaan. Diharapkan dengan adanya proses rekrutmen dan seleksi yang baik dan efektif akan berdampak pada perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas di KSP Mulia Jaya..

Mengingat sangat pentingnya proses rekrutmen dan seleksi diharapkan dengan adanya proses rekrutmen dan seleksi yang baik dan efektif akan berdampak pada perkembangan didesa kedepannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas pada koperasi kredit swastisari kupang.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul:**Analisis pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Dan Seleksi karyawan Pada koperasi kredit swastisari kupang”**.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan Uraian Latar Belakang Di atas, Maka Yang Menjadi Masalah Dalam Penelitian Ini Adalah **''Analsis pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Dan Seleksi karyawan Pada Koperasi Kredit Swastisari Kupang'**.

1.2 Persoalan Penelitian

Berdasarkan Rumusan Masalah Diatas,Maka Yang Menjadi Persoalan Dalam Penelitian ini Adalah :

1. Apakah manajemen sumber daya manusia mempunyai pengaruh terhadap proses rekrutmen karyawan pada Koperasi Kredit Swastisari Kupang?
2. Apakah manajemen sumber daya manusia mempunyai pengaruh terhadap proses seleksi karyawan pada Koperasi Kredit Swastisari Kupang.

1.4 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh manajemen sumber daya manusia proses Rekrutmen karyawan pada Koperasi Kredit Swastisari Kupang?
2. Untuk mengetahui pengaruh manajemen sumber daya manusia proses Seleksi karyawan pada Koperasi Kredit Swastisari Kupang?

1.4.2 Manfaat penelitian

1. Manfaat Akademik

- a. Dapat menambah pengetahuan dan wawasan yang berkaitan dengan ilmu manajemen pada umumnya dan Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan di Universitas Kristen Artha Wacana (UKAW) pada umumnya dan Fakultas Ekonomi pada khususnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai informasi tambahan dan referensi dalam proses rekrutmen dan seleksi pegawai pada koperasi kredit swastisari kupang.