

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan kesuksesan suatu perusahaan. Walaupun saat ini zaman sudah semakin canggih di mana peran manusia sudah banyak digantikan oleh mesin ataupun teknologi, namun tidak bisa dipungkiri bahwa manusia tetap menjadi penentu bagaimana perusahaan dapat beroperasi dengan baik. Maka dari itu suatu perusahaan harus terus memperbaiki sistem manajemennya terutama dalam hal pengadaan sumber daya manusia agar fungsi-fungsi manajemen dalam perusahaan dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan, mulai dari fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengawasan hingga pengevaluasian.

Sumber daya manusia yang dimaksud dalam hal ini adalah karyawan. Karyawan merupakan seseorang yang bekerja dalam suatu perusahaan dan memiliki tugas serta tanggung jawab untuk turut menyukseskan visi misi perusahaan. Karyawan merupakan kunci utama keberhasilan perusahaan. Sehingga proses perekrutan karyawan menjadi sangat penting agar seseorang yang bekerja dalam perusahaan tersebut sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan.

SMA Sains Al-Quran adalah salah satu sekolah swasta yang setingkat dengan SMA/SMK yang tergabung dalam Yayasan Pondok

Pesantren Wahid Hasyim. Lokasinya berada di Jl. Wahid Hasyim, Condongcatur, Kec. Depok, Kab. Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta, 55283. Walaupun statusnya adalah sekolah swasta dan belum lama berdiri, tetapi terakreditasi sekolah ini adalah “A” dan tidak kalah dengan sekolah-sekolah yang berstatus negeri. Karena pada kenyataannya SMA Sains Al-Quran sudah banyak menorehkan prestasinya melalui siswa-siswinya yang mengikuti perlombaan yang diadakan berbagai pihak dari tingkat nasional sampai internasional.

Prestasi yang banyak diraih oleh siswa-siswi tersebut tidak terlepas dari peran para guru yang selalu menemani proses pembelajaran selama berada di sekolah. Para guru tentunya akan senantiasa memberikan segala sesuatu yang terbaik demi tercapainya proses belajar-mengajar yang maksimal. Untuk mendapatkan guru yang mampu bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh sekolah bukanlah hal yang mudah, sehingga SMA Sains Al-Quran tidak sembarangan dalam merekrut karyawan dalam hal ini adalah guru untuk ditugaskan mengajar para siswa dengan baik. Namun pada kenyataannya, banyak guru yang masih menempuh pendidikan di tingkat S1 maupun S2 sehingga waktu untuk mengajar para siswa terbagi. *Standard minimal* lulusan perguruan tinggi bisa dikatakan tidak diberlakukan oleh SMA Sains Al-Quran, karena guru yang belum menyandang gelar sarjana saja sudah bisa menjadi tenaga pendidik tanpa melalui syarat tersebut. Hal tersebut tentunya perlu menjadi perhatian bagi SMA Sains Al-Quran agar mempertimbangkan kembali kualifikasi seperti apa yang harus dipenuhi

oleh para calon guru agar kualitas pelajaran yang didapat para siswa betul-betul memiliki kualitas yang baik dan memiliki *standard*.

Rekrutmen sendiri merupakan usaha untuk mencari serta mempengaruhi seseorang yang siap bekerja agar mau melamar pada lowongan pekerjaan yang disediakan suatu perusahaan (Hasibuan, 2017). Setelah diadakannya proses rekrutmen, sebaiknya dilanjutkan dengan proses seleksi untuk menentukan karyawan seperti apa yang akan diterima dan ditolak untuk bekerja pada perusahaan tersebut. Proses seleksi adalah suatu kegiatan pengumpulan informasi untuk menentukan siapa yang akan diterima maupun dipekerjakan sebagai karyawan di perusahaan, berdasarkan pada rencana SDM perusahaan, *job specification*, ketentuan hukum, prosedur yang berlaku, dan kepentingan calon karyawan itu sendiri (Widodo, 2015).

Proses rekrutmen dan proses seleksi merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan ketika akan melakukan pengadaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah guru yang merupakan *asset* bagaimana suatu sekolah akan berhasil mewujudkan visi misinya. Maka ketika akan melakukan proses rekrutmen dan seleksi, suatu perusahaan harus menentukan kualifikasi seperti apa yang mereka butuhkan, serta dasar penarikan calon karyawan harus ditetapkan terlebih dahulu agar para pelamar yang memasukkan lamarannya sesuai dengan pekerjaan maupun jabatan yang diminatinya (Widodo, 2015).

Baik atau buruknya proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh perusahaan nantinya akan berdampak pada kualitas karyawan yang didapatkan. Proses rekrutmen dan seleksi ini perlu adanya perhatian lebih karena berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia. Jika proses rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan oleh perusahaan tidak baik, maka karyawan yang didapatkan juga kurang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, sehingga waktu serta biaya yang sudah dikeluarkan selama proses rekrutmen dan seleksi juga akan terbuang sia-sia karena tidak memaksimalkan proses yang ada.

Penelitian mengenai topik rekrutmen dan seleksi ini sudah cukup banyak dilakukan, seperti oleh Marini Wijaya dan Fransisca Andreani (2015) dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa proses rekrutmen karyawan/ ABK PT PAWB dilakukan melalui sumber internal dan eksternal. Metode rekrutmen internal berasal dari referensi karyawan yang sedang bekerja di perusahaan saat ini, sedangkan metode rekrutmen eksternal dilakukan bekerja sama dengan Institusi Pelayaran. Proses seleksi karyawannya menggunakan wawancara, tes, dan orientasi selama 3 bulan. Penelitian oleh Alfredo Cakra Tunggal dan Roy Setiawan (2015) yang menyimpulkan bahwa PT. Multi Artistikacithra melakukan rekrutmen secara internal dan eksternal. Rekrutmen internal dilakukan untuk mengisi jabatan yang kosong dan dipublikasikan dalam perusahaan. Sedangkan untuk rekrutmen eksternal menggunakan media cetak, media online, dan *job fair*. Proses seleksi yang dilakukan PT. Multi Artistikacithra adalah dengan

langkah pemeriksaan formulir lamaran kerja, tes psikologi, pemeriksaan referensi, wawancara seleksi, persetujuan atasan langsung, dan masa orientasi.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian oleh Hendro Nurcahyo, Antono Suryoputro, Sutopo Patria Jati (2016) dengan hasil penelitian yakni bahwa rekrutmen yang dilakukan adalah rekrutmen eksternal yaitu dengan publikasi, dan proses seleksi dilakukan melalui dua tahap dengan sistem gugur.

B. RUMUSAN MASALAH

Proses rekrutmen dan seleksi merupakan hal yang sangat penting demi terpenuhinya kebutuhan perusahaan, sehingga berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul Proses Rekrutmen dan Seleksi pada SMA Sains Al-Quran dengan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana proses rekrutmen guru?
2. Bagaimana proses seleksi guru?

C. TUJUAN

1. Untuk mengidentifikasi proses rekrutmen guru.
2. Untuk mengidentifikasi proses seleksi guru.

D. MANFAAT

Adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai kalangan seperti:

1. Bagi responden

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi para calon karyawan yang ingin melamar menjadi guru di SMA Sains Al-Quran.

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini sekiranya dapat digunakan sebagai bahan evaluasi sistem rekrutmen dan seleksi bagi perusahaan dan referensi bahan penelitian selanjutnya.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan untuk para peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian serta menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya tentang proses rekrutmen dan seleksi karyawan.