

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Peranan sumber daya manusia di dalam perkembangan teknologi industri sangat penting. Secanggih apapun teknologi tidak dapat berjalan jika tidak dioperasikan oleh manusia yang berkompeten. Istilah SDM mengandung konotasi yang bersangkutan dengan kondisi manusia pada umumnya, baik di dalam maupun di luar organisasi. Dalam praktik, istilah SDM khususnya dalam organisasi sering disebut dengan istilah kepegawaian (personalia), sehingga dalam praktik manajemen SDM lebih sering disebut manajemen personalia.

Sasaran yang ingin dicapai oleh manajemen SDM adalah untuk meningkatkan kontribusi dari pegawai yang ada dalam organisasi. Melalui sejumlah kegiatan atau program yang disusun oleh manajer kepegawaian, mulai dari penarikan pegawai sampai dengan mereka diberhentikan dari organisasi, diharapkan pegawai-pegawai tersebut dapat menyumbangkan waktu dan tenaganya seoptimal mungkin demi pencapaian tujuan organisasi.¹

Adapun aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia ini terdiri dari : perencanaan sumber daya manusia, pengadaan, pengarahan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pendisiplinan, pemeliharaan,

¹Justin T. Sirait, *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia, 2006, h 3

dan pemberhentian. Hal ini ditujukan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien.

Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah perencanaan dan rekrutmen. Perencanaan diibaratkan sebagai inti manajemen, karena perencanaan membantu untuk mengurangi ketidakpastian di waktu yang akan datang, dan oleh karena itu memungkinkan para pengambil keputusan untuk menggunakan sumberdaya-sumberdaya mereka yang terbatas secara paling efektif dan efisien. Demikian juga, perencanaan sumberdaya manusia (*human resources planning*) adalah esensial bagi penarikan, seleksi, latihan dan pengembangan, dan kegiatan-kegiatan personalia lainnya dalam organisasi.

Perencanaan sumberdaya manusia berarti mengestimasi secara sistematis permintaan (kebutuhan) dan suplai tenaga kerja organisasi di waktu yang akan datang. Ini memungkinkan departemen personalia dapat menyediakan tenaga kerja organisasi di waktu yang akan datang dan dapat menyediakan tenaga kerja secara lebih tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi. Idealnya, organisasi harus mengidentifikasi baik kebutuhan-kebutuhan personalia jangka pendek maupun jangka panjang melalui perencanaan. Rencana-rencana jangka pendek menunjukkan berbagai kebutuhan tenaga kerja yang harus dipenuhi selama satu tahun yang akan datang. Sedangkan rencana-rencana jangka panjang mengestimasi situasi sumberdaya manusia untuk dua, lima, atau kadang-

kadang sepuluh tahun yang akan datang. Perencanaan sumberdaya manusia ini memungkinkan organisasi untuk:

1. Memperbaiki penggunaan sumberdaya manusia.
2. Memadukan kegiatan-kegiatan personalia dan tujuan-tujuan organisasi di waktu yang akan datang secara efisien.
3. Melakukan pengadaan karyawan-karyawan baru secara ekonomis.
4. Mengembangkan informasi dasar manajemen personalia untuk membantu kegiatan-kegiatan personalia dan unit-unit organisasi lainnya.
5. Membantu program-program manajemen personalia yang berbeda-beda, seperti rencana-rencana penarikan dan seleksi.

Sedangkan Rekrutmen adalah suatu proses pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan, untuk dipekerjakan di dalam perusahaan. Adapun manfaat dari rekrutmen adalah memiliki fungsi sebagai “*the Right Man on The Right Place*”, dimana hal ini menjadi pegangan bagi para manager dalam menempatkan tenaga kerja yang ada di perusahaannya.²

Kualitas sumber daya manusia sebuah organisasi pada mulanya ditentukan oleh kualitas calon-calon pekerja atau pelamar. Diawali dari rekrutmen, yang merupakan sebuah proses untuk menemukan dan menarik pelamar-pelamar yang berkemampuan untuk bekerja pada sebuah

²Malthis, Robert, L dan John H. Jackson, *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Sepuluh, Terjemahan : Diana Angelica, Penerbit : Salemba Empat, Jakarta, 2001,

organisasi. Proses ini dimulai ketika organisasi mencari calon-calon pekerja baru, dari berbagai sumber dan beragam cara, dan berakhir pada saat lamaran kerja diserahkan.³ Artinya secara konseptual dikatakan bahwa langkah yang segera mengikuti proses rekrutmen, yaitu seleksi, bukan lagi merupakan bagian dari rekrutmen. Jika proses rekrutmen ditempuh dengan baik, hasilnya ialah adanya sekelompok pelamar yang kemudian diseleksi guna menjamin bahwa hanya yang paling memenuhi semua persyaratanlah yang diterima sebagai pekerja dalam organisasi yang memerlukannya.⁴

Islam mendorong umatnya untuk memilih calon pegawai berdasarkan pengetahuan, pengalaman, dan kemamuan teknis yang dimiliki. Hal ini sesuai dengan firman Allah:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ ^ط إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ



Artinya: salah seorang dari kedua wanita itu berkata: “Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”. (Al-Qashas: 26).⁵

Ayat tersebut menyatakan bahwa kekuatan fisik dan kejujuran merupakan sifat yang diperlukan oleh seorang pekerja yang cakap. Baik bagi pekerja kasar ataupun tenaga ahli, kejujuran merupakan suatu unsur yang perlu dipertimbangkan.

³Marwansyah, *Manajemen sumber daya manusia edisi kedua*, Bandung: Alfabeta, 2010, h. 106.

⁴ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008, h. 102.

⁵Departemen RI, *Al-Qur'an Terjemah Indonesia*, Kudus: Menara Kudus, 2006, h. 389.

Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. Maksud rekrutmen adalah untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi. Hal ini berarti rekrutmen merupakan langkah awal yang ditempuh oleh suatu perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang handal, maka proses ini sangat penting sehingga harus diupayakan melalui proses uji kelayakan yang ketat sehingga perusahaan tidak akan dirugikan dikemudian hari. Seorang manajer sering kali terjebak dengan sumber daya manusia itu sendiri, ini disebabkan karena dalam proses rekrutmen hanya mengacu pada aturan-aturan yang menitik beratkan pada penampilan lahirnya saja. Tanpa mempertimbangkan aspek spiritual sehingga seringkali terjadi kesalahan dalam penempatan.

PT. SINAR SOSRO Berdiri pada tahun 1974, PT Sinar Sosro merupakan perusahaan minuman teh siap minum dalam kemasan botol yang pertama di Indonesia dan di dunia. Untuk melaksanakan tujuan perusahaan maka PT Sinar Sosro membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, tidak hanya dari segi merk yang unggul di Indonesia tetapi juga Mengingat sangat pentingnya proses perencanaan dan rekrutmen karyawan bagi perusahaan. Diharapkan dengan adanya proses perencanaan dan rekrutmen yang baik dan efektif akan berdampak

pada perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas di PT. Sinar Sosro terutama yang berkenaan dengan sistem operasional perusahaan untuk pencapaian tujuan perusahaan. Untuk melaksanakan tujuan perusahaan maka PT. Sinar Sosro membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, tidak hanya dari segi ilmu pengetahuan umum tetapi juga yang berkenaan dengan sistem operasional perusahaan.

Akan tetapi PT. Sinar Sosro belum semuanya merekrut calon karyawan yang sesuai dengan ahlinya, terbukti bahwa masih ada karyawan yang jurusannya tidak sesuai dengan bidang kerjanya. Hal ini ada sesuatu yang tidak seimbang. Menurut Bapak Herjuno bagian personalia PT. Sinar Sosro membutuhkan karyawan yang sesuai dengan bidangnya, sehingga dalam melayani nasabah akan lebih maksimal, terarah, dan tepat.

Untuk mewujudkan tujuan perusahaan maka PT. Sinar Sosro Ungaran perlu melakukan perencanaan dan rekrutmen tenaga kerja sesuai ketentuan Sumber daya manusia yang berkualitas, tepat dan terarah. Berawal dari masalah ini maka penulis tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Perencanaan dan Rekrutmen Karyawan Terhadap Pencapaian Tujuan Perusahaan (Studi Kasus PT. Sinar Sosro Semarang).”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh proses perencanaan dan rekrutmen karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan pada PT. Sinar Sosro Semarang?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui adakah pengaruh proses perencanaan dan rekrutmen karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan pada PT. Sinar Sosro Semarang.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat berupa :

1. Bagi perusahaan, untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai sistem perencanaan perusahaan dan rekrutmen karyawan di perusahaan sehingga dapat mengurangi terjadinya penyimpangan dan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti, menambah ilmu dan pengetahuan serta informasi yang digunakan dalam penulisan penelitian ini.
3. Bagi penelitian lanjutan, sebagai referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama.

1.4 Sistematik Penulisan

BAB I : Pendahuluan

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat hasil penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : Landasan Teoritik

Pada bab dua ini berisi tentang pengertian manajemen sumberdaya manusia, pengertian perencanaan, pengertian rekrutmen, pengertian tujuan perusahaan dan penelitian terdahulu, kerangka teoritis serta hipotesis.

BAB III : Metode Penelitian

Bab ini menjelaskan tentang jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, variabel penelitian dan pengukuran, dan teknik analisis data.

BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan Penelitian

Bab ini berisi tentang gambaran umum obyek penelitian, deskriptif responden dan data penelitian, uji validitas dan reliabilitas, deskripsi variabel penelitian, hasil analisis data dan pembahasan

BAB V : Penutup

Pada bagian ini merupakan rangkaian dari penelitian yang terdiri dari Kesimpulan, saran-saran dan kata penutup. Setelah itu di lampirkan daftar pustaka, lampiran-lampiran dan daftar riwayat pendidikan