BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor lain yaitu modal. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi.[1] Baik buruknya Sumber Daya Manusia inilah yang akan menggerakkan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sonnny Sumarsono, sumber daya manusia atau *human resources* mengandung dua pengertian. Pertama, sumber daya manusia mengandung pengertian usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Pengertian yang kedua SDM yang menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut.[2]

Perusahaan membutuhkan prestasi yang dapat dilihat dari kinerja para karyawannya untuk merealisasikan tujuan suatu perusahaan atau organisasi, tetapi dalam kenyataannya salah satu masalah utama yang menjadi fokus perhatian perusahaan atau organisasi adalah masalah kinerja dan produktivitas sumber daya manusia. Kinerja yang baik akan mempengaruhi eksistensi dan

---

[1] Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai* (Jakarta: Grasindo, 2002) hlm. 2.
[2] Sonnny Sumarsono, *Ekonomi Managemen dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003) hlm. 4.

keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan.[3] Kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Setiap karyawan harus memiliki kinerja yang kompeten dan memuaskan untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Menurut Mangkunegara, Anwar Prabu kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.[4]

Perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang fluktuatif. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan hal yang paling penting karena keberhasilan suatu perusahaan bergantung pada bagaimana kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut.

Salah satu aktivitas dalam pengembangan SDM yaitu rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen merupakan sebuah proses untuk menemukan dan menarik pelamar-pelamar yang berkemampuan untuk bekerja pada sebuah organisasi.

---

[3] Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Praktek* (Jakarta: Salemba Empat, 2009) hlm. 5.

[44] Mangkunegara - Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaa*. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2000) h. 164

Proses ini dimulai ketika organisasi mencari calon-calon pekerja baru, dari berbagai sumber dan beragam cara dan berakhir pada saat lamaran kerja diserahkan.[5] Jika proses rekrutmen ditempuh dengan baik, hasilnya ialah adanya sekelompok pelamar yang kemudia di seleksi guna menjamin bahwa hanya yang paling memenuhi semua persyaratanlah yang diterima sebagai pekerja dalam organisasi yang memerlukannya.[6]

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

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ 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)[7]

Seleksi adalah proses pemilihan dari sekelompok pelamar atau orang-orang yang memenuhi kriteria untuk menempati posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada pada perusahaan.

PT. Aseli Dagadu Djokdja merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri kreatif yang masih tetap produktif sampai sekarang. PT. Aseli Dagadu Djokdja berusaha mengangkat citra Jogja dengan cara mendesain kaos oblong yang bercorakkan adat istiadat Yogyakarta. PT. Aseli Dagadu

---

[5] Marwansyah, *Op.Cit,* h. 106
[6] Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008, h. 102.
[7] Depatemen RI, *Al- Quran Terjemah Indonesia,* Kudus: Menara Kudus, 2006, h. 389.

Djokdja menjadikan produknya sebagai cinderamata alternatif dari Yogyakarta. Sumber daya manusia yang handal dan kompeten merupakan faktor yang paling penting yang dibutuhkan PT. Aseli Dagadu Djokda untuk mempertahankan eksistensinya sebagai cinderamata berwisata dikalangan konsumen lokal maupun mancanegara.

Pengembangan kompetensi sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan untuk mencapai visi dan misi PT. Aseli Dagadu Djokdja. Pengelolaan sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi terlebih dalam suatu perusahaan. Tujuan dari pengelolaan sumber daya manusia tersebut tak lain untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut.

Pihak manajemen perusahaan harus mampu memahami bagaimana cara terbaik dalam mengelola karyawan yang berasal dari latar belakang, keahlian, dan kemampuan yang berbeda-beda sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian yang akan diberikan oleh perusahaan.

Sistem perekrutan dan seleksi yang dilakukan oleh PT. Aseli Dagadu Djokdja dilakukan melalui beberapa tahapan-tahapan, yaitu dimulai dari wawancara, tes tertulis, training, magang dan yang terakhir tanda tangan kontrak (ketika diterima). Tidak mudah untuk masuk dan bergabung ke dalam perusahaan yang sudah besar seperti PT.Aseli Dagadu Djokdja. Maka dari itu sangat dibutuhkan calon karyawan yang berpotensi tinggi untuk mengikuti

tahapan-tahapan tersebut. Kesalahan dalam sistem perekrutan tenaga kerja akan berdampak panjang terhadap proses pencapaian tujuan perusahaan. Pemilihan calon tenaga kerja haruslah dilakukan dengan selektif agar tujuan perusahaan tercapai.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik dengan PT. Aseli Dagadu Djokda dimana perusahaan tersebut sudah besar dan sangat dikenal sebagai khas cinderamata dari Yogyakarta serta dapat mempertahankan eksistensi perusahaannya walaupun banyak produk yang lebih bersaing, selain itu juga dikarenakan faktor tenaga kerja yang kompeten didalamnya. Didukung dengan adanya penelitian terdahulu mengenai Rekrutmen dan Kinerja Karyawan yang pernah dilakukan penelitian oleh Nur Fuadina dengan judul skripsi "*Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karyawan Terhadap Peningkatan Produktifitas Kerja Karyawan KJKS BMT Muamalat Limpung"* pada tahun 2014, penelitian yang kedua yang hampir sama dengan penelitian yang akan diteliti yangitu penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Aji Nugroho dengan yang berjudul "*Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makasar"* pada tahun 2012, dan penelitian ketiga yang pernah dilakukan oleh Ismul Azam yang serupa pula dengan penelitian yang akan diteliti yang berjudul "*Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Traktor Nusantara*

Pekanbaru" pada tahun 2015 dengan hasil yang beragam yaitu ada yang berpengaruh dan adapula yang tidak berpengaruh antara keduanya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : "**Pengaruh Sistem Rekrutmen Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja**".

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat teridentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Pemilihan Sumber Daya Manusia yang berkompeten sangat diperlukan dalam perusahaan
2. Upaya yang dicapai untuk menemukan calon pekerja dengan kualitas tenaga kerja yang diharapkan.

C. Rumusan Masalah

Berpedoman pada latar belakang masalah maka diperlukan adanya suatu perumusan masalah agar dapat terfokus pada lingkungan permasalahan yang telah ditetapkan untuk diteliti. Adapun rumusan masalah yang akan diteliti adalah :

1. Bagaimana sistem rekrutmen karyawan PT. Aseli Dagadu Djokda?
2. Bagaimana kinerja karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja?
3. Bagaimana pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis rekrutmen karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja
3. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun penelitian yang dapat memberikan sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan masukan dalam menentukan calon pekerja dalam sebuah perusahaan mengenai sistem perekrutan dan seleksi karyawan, sehingga dapat mengurangi penyimpangan dan meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Wiraswasta

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi kepada para wirausaha yang mencoba merintis usaha industri khususnya industri kerajinan batik kayu.

3. Bagi Dunia Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dimafanfaatkan sebagai bahan diskusi, informasi serta sebagai acuan atau bahan pertimbangan pada penelitian yang sejenis bagi peneliti berikutnya.

4. Bagi Penulis

Dalam hal ini setidaknya dapat menambah pengetahuan peneliti terkait strategi yang harus dihadapi dalam sebuah perusahaan untuk mencapai apa yang diinginkan serta sebagai sarana mengumpulkan informasi dan data dalam membuat karya ilmiah guna memenuhi persyaratan menyelesaikan studi S1 (Strata-1).

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini akan dibagi menjadi lima bab, yang terdiri dari beberapa sub bab, antara lain :

BAB I Pendahuluan :

Bab ini berisi pendahuluan yang merupakan landasan awal dalam melakukan penelitian. Bab ini meliputi latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II Landasan Teori :

Bab ini meliputi tinjauan teori, penelitian terdahulu, kerangka teori, dan pengembangan hipotesis yang digunakan.

BAB III Metodologi Penelitian :

Bab ini memaparkan tentang definisi operasional variabels, jenis dan sifat penelitian, populasi serta teknik analisis data yang akan digunakan.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan :

Bab ini memaparkan tentang gambaran umum lokasi penelitian, deskriptif responden, deskriptif jawaban responden, serta membahas Pengaruh Sistem Rekrutmen Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja.

BAB V Kesimpulan dan Saran :

Bab ini memaparkan kesimpulan dari hasil penelitian yang sudah dilakukan dan saran berdasarkan hasil penelitian.