

BAB I

PENDAHULUAN

Bab ini akan menyajikan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, maksud dan tujuan penelitian dan manfaat penelitian yang akan dilakukan.

1.1 Latar Belakang

Menurut Anton Serimbing (2009) salah satu kunci utama dalam menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) professional adalah terletak pada proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan calon tenaga kerja. Di era industri modern saat ini, setiap perusahaan dituntut untuk melakukan segala sesuatunya dengan cepat, efektif dan efisien, termasuk dalam proses rekrutmen. Di bidang rekrutmen, kehadiran perusahaan HR Services membuat perusahaan memiliki alternatif dalam menjalankan bisnisnya.

Kehadiran perusahaan *Human Resources*(HR) Services memang sudah menjadi kebutuhan bagi perusahaan saat ini. Bagaimana tidak, disaat mereka dituntut untuk lebih efektif dan efisien, berkat adanya jasa perusahaan HR Services kini mereka bisa memfokuskan perhatian dalam mengurus bisnisnya. Perusahaan kini tidak perlu melakukan proses rekrutmen sendiri yang bisa memakan waktu dan biaya yang tidak sedikit terutama untuk sektor yang bukan menjadi bagian dari core business perusahaan tersebut.

Keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik faktor bersifat eksternal maupun bersifat internal. Faktor eksternal adalah keadaan atau lingkungan yang berada di luar perusahaan yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan seperti, kondisi ekonomi, politik, pemerintahan dan keamanan, sedangkan faktor internal yang mendukung keberhasilan perusahaan adalah tentang SDM yang berkualitas.

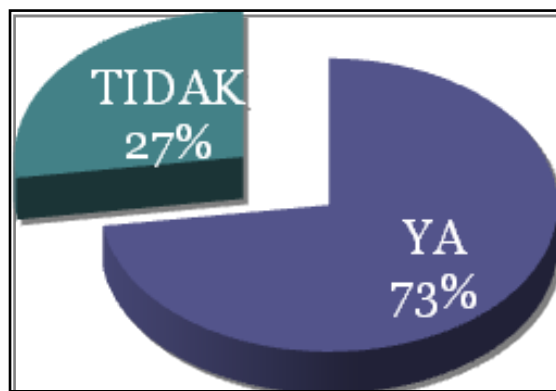
Duta Gria Sarana (DGS) adalah perusahaan yang bergerak di bidang HR Services di Indonesia merupakan pilihan yang tepat sebagai Mitra Usaha dan telah memiliki reputasi

dan pengalaman dan telah mengelola ribuan tenaga kerja di berbagai daerah diseluruh Indonesia.

Berdasarkan data yang didapat dari DGS Bandung yang melakukan survei dan menggunakan kuesioner (*convenience sampling*) kepada perusahaan-perusahaan di Jawa Barat, diketahui bahwa 73% perusahaan menggunakan tenaga *outsourcing* dalam kegiatan operasionalnya, sedangkan sisanya yaitu 27% tidak menggunakan tenaga *outsourcing*.

Dari 73%, perusahaan yang sepenuhnya menggunakan tenaga *outsourcing* merupakan jenis industri perbankan, kertas, jasa pendidikan, pengolahan karet & plastik, serta industri makanan & minuman. Sedangkan industri alat berat, mesin dan sarana transportasi (otomotif dan suku cadang) menggunakan tenaga *outsourcing* sebanyak 57.14%. Untuk industri farmasi & kimia dasar (80%), industri telekomunikasi & informasi teknologi (60%) dan industri lainnya sebanyak 50% terdiri dari industri jasa pemeliharaan pembangkit listrik, konsultan, EPC (engineering, procurement, construction), pengolahan kayu, kesehatan, percetakan & penerbitan, dan elektronik.

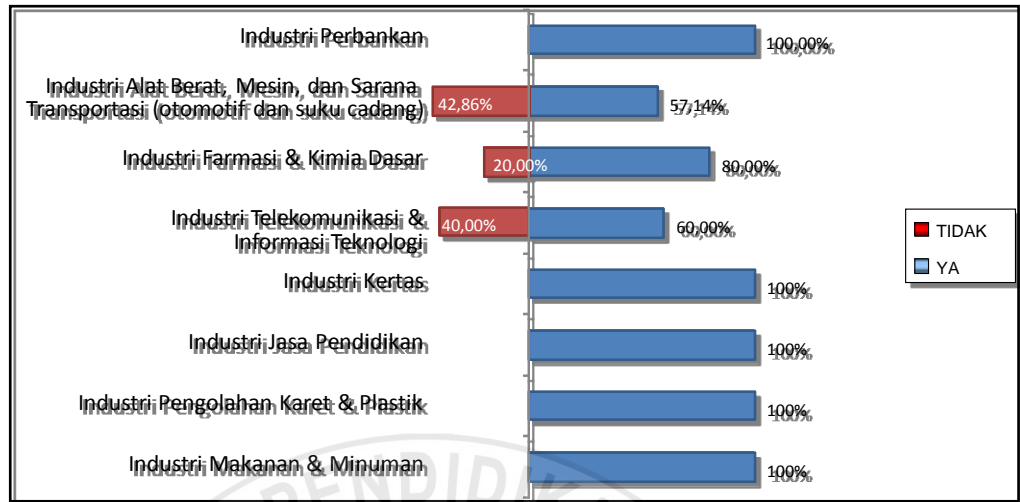
Jika dilihat dari status kepemilikan, diketahui bahwa BUMN, Joint Venture dan Nirlaba menggunakan 100% tenaga *outsourcing* dalam kegiatan operasionalnya. Sedangkan untuk swasta nasional menggunakan tenaga *outsourcing*, sebanyak 57.69% dan swasta asing menggunakan sebanyak 85.71%. Hal ini terlihat pada gambar 1.1, gambar 1.2 dan gambar 1.3.



Gambar1.1

Perusahaan Yang Menggunakan Tenaga *Outsourcing*

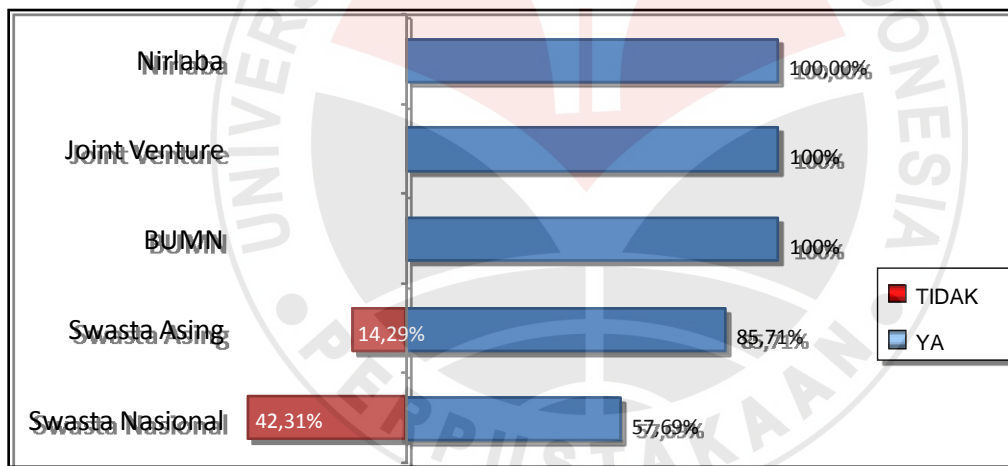
Sumber : DGS Bandung, 2010



Gambar 1.2

Perusahaan Yang Menggunakan Tenaga *Outsourcing*, Berdasarkan Jenis Industri

Sumber : DGS Bandung, 2010



Gambar 1.3

Perusahaan Yang Menggunakan Tenaga *outsourcing*, Berdasarkan Status Kepemilikan

Sumber : DGS Bandung, 2010

Salah satu perusahaan yang menggunakan jasa *outsourcing*, dari DGS adalah Bank BJB Cabang Indramayu seperti yang dijelaskan pada tabel 1.1 berikut ini, khususnya untuk tenaga teller dan CS.

Tabel 1.1

Perekrutan Karyawan oleh DGS untuk Bank BJB dari Tahun 2009-2011

No.	Tahun	Karyawan yang direkrut	Jumlah	%

Anisa Rahayu, 2012

Pengaruh Pelaksanaan Sistem Perekrutan Karyawan oleh DGS Bandung terhadap kualitas SDM di Bank BJB Cabang Indramayu

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

		CS	Teller		
1.	2009	21	21	42	8,91
2.	2010	31	84	115	24,41
3.	2011	156	158	314	66,66

Sumber: DGS Bandung, 2011

Tabel 1.1 memberikan informasi tentang jumlah karyawan yang di rekrut oleh Duta Grya Sarana (DGS) Bandung. Jumlah perekrutan karyawan dari tahun ke tahun mengalami kenaikan yang cukup signifikan, mulai dari tahun 2009 sebanyak 8,91% hingga tahun 2011 sebanyak 66,66%.

Peningkatan jumlah yang sangat signifikan ini dapat diasumsikan bahwa kebutuhan dan tingkat kepercayaan Bank BJB Cabang Indramayu terhadap karyawan *outsourcing* dari DGS pun meningkat. Akan tetapi, dalam realitanya Bank BJB pun menghadapi beberapa masalah yang mereka dapatkan dari para karyawan tersebut, yakni beberapa kualitas SDM yang kurang, yang biasanya ditandai dengan kurang relevannya kualifikasi yang dibutuhkan dengan realitas kualitas karyawan tersebut.

Berikut ini ada beberapa kriteria yang harus di penuhi DGS Bandung untuk merekrut karyawan bank BJB Cabang Indramayu untuk di bagian teller dan customer servis.

Tabel 1.2
Kriteria Perekrutan Teller dan Customer Service

No.	Kriteria
1.	Wanita/Pria berpenampilan menarik
2.	Belum Menikah
3.	Usia minimal 20 – 27 Tahun
4.	Pendidikan terakhir D3 sederajat, terakreditasi B, IPK min 2,75
5.	Tidak memiliki hubungan sedarah garis lurus keatas ataupun kebawah sampai dengan derajat dua dengan pegawai yang bekerja di lingkungan bank BJB
6.	Tinggi badan minimal 160 cm dan berat badan proporsional
7.	Jujur, Teliti, Ramah dan Bertanggung Jawab
8.	Diutamakan berpengalaman sebagai <i>Teller</i> dan/atau <i>Customer Servis</i>

Sumber: Manajer Personalia Bank BJB Cabang Indramayu

Anisa Rahayu, 2012

Pengaruh Pelaksanaan Sistem Perekrutan Karyawan oleh DGS Bandung terhadap kualitas SDM di Bank BJB Cabang Indramayu

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Anwaradi selaku manajer personalia bank BJB Cabang Indramayu (tanggal 13 Januari 2011) mengenai kualifikasi tenaga kerja *outsourcing* yang direkrut oleh DGS Bandung adalah seperti tabel 1.1 akreditasi perguruan tinggi minimal mencapai akreditasi B. Masih ada para tenaga *outsourcing* yang memiliki akreditasi di bawah B. Sekitar lebih dari 50% masih ada para karyawan *outsourcing* yang belum berpengalaman sebagai teller dan customer servis, dan banyak para teller dan customer servis yang tinggi badannya kurang dari 160 cm dan berpenampilannya kurang menarik. Hal ini terjadi karena SK tentang akreditasinya harus B baru di putuskan pada tahun 2011. Sehingga banyak karyawan yang direkrut yang akreditasi perguruan tingginya di bawah B. Dan memang sangat susah mencari kualifikasi yang benar-benar sempurna.

Kondisi seperti ini tidak boleh dibiarkan terus terjadi, karena Bank BJB Cabang Indramayu sebagai Badan Usaha Milik daerah (BUMD) yang merupakan unit kerja publik pemerintah dan bertanggung jawab memberikan pelayanan prima kepada masyarakat sebagai nasabah (pelanggannya). Oleh karena itu perlu dicari jalan keluarnya, salah satunya adalah dengan meningkatkan proses perekrutan dan penyeleksian yang dilakukan oleh Duta Grya Sarana (DGS) Bandung untuk menghasilkan SDM yang berkualitas bagi Bank BJB Cabang Indramayu sebagai clientnya.

Berkaitan dengan pentingnya perekrutan karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi, Noe & Wright (2007:40), menyebutkan rekrutmen adalah kegiatan apapun dijalankan oleh organisasi dengan tujuan utama untuk mengidentifikasi dan menarik karyawan potensi.

Oleh karena itu dalam upaya memahami dan memecahkan masalah fenomena belum optimalnya kualitas SDM di Bank BJB Cabang Indramayu dan hubungannya dengan perekrutan karyawan, maka perlu dilakukan pendekatan tertentu untuk memecahkan masalah

tersebut, dan berdasarkan permasalahan yang dikaji maka pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan perilaku organisasi.

Upaya untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas tidak lepas dari perekrutan pegawai yang merupakan fungsi operasional pertama Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Perekrutan pegawai tidak sama dan tidak termasuk dalam seleksi, pelatihan, sampai penempatan pegawai. Hal ini juga dikatakan oleh Veithzal Rivai dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia (2003:147), bahwa;

“Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Proses ini dimulai ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan/dikumpulkan. Hasilnya adalah merupakan sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan dipilih. Selain itu rekrutmen juga dapat dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah karyawan yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu pekerjaan.”

Perekrutan pegawai memiliki sasaran utama yaitu diperoleh sebanyak-banyaknya pelamar sebagai calon tenaga kerja yang nantinya akan diseleksi sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan.

Mengacu pada keseluruhan paparan di atas, dalam upaya memahami dan memecahkan masalah belum optimalnya perekrutan karyawan di Duta Gria Sarana (DGS) Bandung terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) di Bank BJB Cabang Indramayu, maka perlu dan penting dilakukan penelitian tentang pengaruh perekrutan karyawan terhadap kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Inilah yang menarik penulis mengadakan penelitian, dan selanjutnya dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul: **Pengaruh Sistem Perekrutan Pelaksanaan Sistem Karyawan di Duta Gria Sarana (DGS) Bandung Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) di Bank BJB Cabang Indramayu.**

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Perumusan Masalah

Inti kajian dalam penelitian ini adalah masalah pelaksanaan sistem rekrutment terhadap kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) di Duta Grya Sarana Bandung, khususnya kepada kualitas SDM di Bank BJB Cabang Indramayu sebagai user dari Duta Grya Sarana (DGS) Bandung pada bagian teller dan cs.

Banyak faktor yang mempengaruhi kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), diantaranya, peramalan kebutuhan tenaga kerja, proses penarikan seleksi dan penempatan, orientasi dan industri karyawan. Dan berdasarkan hasil empirik terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi rekrutmet oleh Duta Grya Sarana (DGS) Bandung terhadap kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) di Bank BJB Cabang Indramayu, diduga faktor yang paling berpengaruh terhadap kualitas sumber daya manusia adalah proses rekrutment. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh sistem perekrutan karyawan oleh DGS Bandung terhadap kualitas SDM di Bank BJB Cabang Indramayu.

Masalah yang akan dipecahkan dalam penelitian ini, dirumuskan dalam pernyataan masalah (*problem statement*) sebagai berikut: “apabila perekrutan yang dilakukan oleh Duta Grya Sarana (DGS) Bandung telah sesuai dengan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada di Bank BJB Cabang Indramayu.

Sistem perekrutan karyawan yang dilakukan oleh DGS Bandung sesuai dengan kualifikasi Bank BJB Cabang Indramayu seperti yang dijelaskan pada tabel 1.1. dan karyawan *outsourcing* yang direkrut oleh DGS Bandung adalah teller dan CS.

Berdasarkan pernyataan masalah (*problem statements*) di atas, masalah dalam penelitian ini secara empirik dirumuskan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran tingkat efektifitas pelaksanaan sistem perekrutan karyawan yang dilakukan oleh DGS Bandung bagi karyawan yang disiapkan untuk bekerja di Bank BJB Cabang Indramayu?

2. Bagaimana gambaran tingkat kualitas SDM yang direkrut oleh DGS Bandung untuk bekerja di Bank BJB Cabang Indramayu?
3. Bagaimana pengaruh tingkat efektifitas pelaksanaan sistem perekrutan karyawan yang dilakukan oleh DGS Bandung bagi karyawan yang disiapkan untuk bekerja di Bank BJB Cabang Indramayu terhadap tingkat kualitas SDM yang direkrut oleh DGS Bandung untuk bekerja di Bank BJB Cabang Indramayu?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dan tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh pengetahuan dan melakukan kajian secara ilmiah tentang kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) di Bank BJB Cabang Indramayu sebagai salah satu user dari Duta Grya Sarana (DGS) Bandung. Analisis tersebut diperlukan untuk mengetahui pengaruh pelaksanaan sistem rekrutment yang dilakukan oleh DGS Bandung terhadap kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada di Bank BJB Cabang Indramayu.

Secara khusus, tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tingkat efektifitas pelaksanaan sistem perekrutan karyawan yang dilakukan oleh DGS Bandung bagi karyawan yang disiapkan untuk bekerja di Bank BJB Cabang Indramayu
2. Untuk mengetahui tingkat kualitas SDM yang direkrut oleh DGS Bandung untuk bekerja di Bank BJB Cabang Indramayu
3. Untuk mengetahui pengaruh tingkat efektifitas pelaksanaan sistem perekrutan karyawan yang dilakukan oleh DGS Bandung bagi karyawan yang disiapkan untuk bekerja di Bank BJB Cabang Indramayu terhadap tingkat kualitas SDM yang direkrut oleh DGS Bandung untuk bekerja di Bank BJB Cabang Indramayu

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh beberapa manfaat, yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia(SDM), khususnya mengenai kajian yang berkaitan dengan perekrutan karyawan dan kualitas SDM.

2. Manfaat Praktis

- Sebagai bahan informasi dan masukan yang dapat di perhitungkan acuan dalam menata sistem perkrutan karyawanguna memperoleh kualitasSumber daya manusia(SDM) yang handal bagi Bank BJB Cabang indramayu yang menerima outsourcing dari DGS Bandung.
- Menjadikan pengalaman bagi peneliti terutama tentang system perekrutan karyawan dan SDM yang berkualitas.

3. Manfaat Lainnya

Manfaat lainnya, sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran bagi para peneliti yang akan menggunakan penelitian yang berkaitan dengan sistem perekrutan karyawan..