

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Rekrutmen dilakukan oleh sebuah perusahaan dari berbagai lingkup baik lingkup nasional dan internasional. Di beberapa perusahaan, CEO dan eksekutif senior lainnya terlibat langsung dalam proses rekrutmen karyawan. Misalnya, di Microsoft di Amerika Serikat, untuk menemukan karyawan yang tepat, Spesialis Presiden akhirnya merasa perlu untuk turun tangan langsung dan berpartisipasi dalam proses rekrutmen karyawan. Rekrutmen campuran telah menjadi isu penting. Misalnya, Weyerhaeuser memilih untuk mempertahankan karyawan terbaiknya. Untuk bertahan dalam situasi seperti ini, mereka menciptakan suasana dan budaya Dimana semua tenaga kerja merasa diterima dan dihargai keberadaannya Husin & Sholehah, (2021).

Rekrutmen menjadi salah satu tahapan yang sangat penting di Indonesia. Maka dari itu rekrutmen memiliki beberapa urgensi dalam pelaksanaannya yakni meminimalisir risiko kesalahan dalam memilih kandidat, membangun budaya kerja yang positif, dan memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang diperlukan oleh perusahaan. Perusahaan di Indonesia masih mengutamakan hasil dari rekrutmen sebagai salah satu acuan dalam pengambilan keputusan pemilihan karyawan.

Sebuah perusahaan harus memiliki karyawan dengan keterampilan dan keahlian yang tinggi dan sesuai dengan bidangnya. Salah satu cara untuk memiliki karyawan dengan keterampilan dan keahlian yang baik adalah dengan memperhatikan proses perekrutan karyawan. Rekrutmen mampu membantu perusahaan agar meminimalisir kesalahan pemilihan karyawan, membangun kerjasama tim yang kuat dan perusahaan akan mendapatkan karyawan-karyawan yang berkualitas dan bermutu. Tahap rekrutmen karyawan dijadikan sebagai langkah awal bagi sebuah perusahaan untuk mendapat serta menciptakan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan dan kriteria perusahaan. Maka dari itu rekrutmen dan seleksi tenaga kerja dibutuhkan untuk penyaringan para calon karyawan yang ingin melamar kerja.

Menurut Rival 2018 yang ditulis pada Retno Widowati & Aulia Agustina, (2021) dijelaskan bahwa Rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang dimulai ketika suatu perusahaan atau organisasi membutuhkan karyawan berdasarkan suatu pekerjaan atau lowongan pekerjaan dan membuka lowongan pekerjaan hingga kandidat yang dibutuhkan ditemukan. Proses rekrutmen berfungsi untuk menentukan dan memilih sumber daya manusia yang tersedia serta menempatkan mereka pada posisi yang sesuai. Dengan cara ini, kemampuan dan kualitas setiap individu dapat berkembang lebih cepat, karena mereka bekerja sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.

Pada uraian di atas disimpulkan bahwa pengertian rekrutmen merupakan tahap pertama yang dilakukan perusahaan untuk menarik dan mencari karyawan

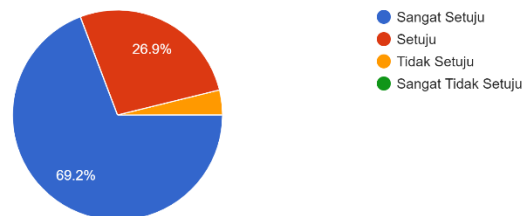
yang memenuhi kualifikasi yang diperlukan dengan melakukan beberapa metode yang efektif guna memperoleh hasil yang maksimal untuk perusahaan. Proses rekrutmen karyawan yang berhasil adalah proses rekrutmen yang dilakukan dengan efektif. Karena jika proses rekrutmen dan seleksi tidak dikelola dengan baik, perusahaan tidak akan mendapatkan sumber daya manusia atau karyawan yang tidak tepat dan tidak adanya kesesuaian dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Hal ini akan mengakibatkan proses kinerja di dalam perusahaan menjadi kurang efektif dan efisien.

Penelitian ini dilakukan di CV Kolaborasi Pemuda Cerdas yang dimana perusahaan ini merupakan perusahaan yang berada di bawah naungan Komunitas Jalur Cerdas Indonesia. CV. Kolaborasi Pemuda Cerdas merupakan perusahaan start up yang bergerak dibidang pengelolaan jasa. Perusahaan ini memiliki beberapa program kerja yang bergerak dibidang jasa, yakni pelaksanaan Latihan Dasar Kepemimpinan Siswa (LDKS), Latihan Dasar Kepemimpinan Organisasi (LDKO), Character Building, dan Visit Mentoring. Dalam struktur organisasi nya, CV. Kolaborasi Pemuda Cerdas memiliki 5 divisi yang membantu pencapaian kerja di perusahaan. 5 divisi tersebut terdiri dari Divisi HRD, Divisi Program, Divisi Inovasi, Divisi Operasional, dan Divisi Marcom. Pada kali ini peneliti melakukan penelitian pada Divisi HRD yang didalamnya terbagi menjadi dua bagian yakni Bagian HR dan Bagian Cooperate Secretary. Proses rekrutemen karyawan pada CV. Kolaborasi Pemuda Cerdas sepenuhnya dilakukan oleh Divisi HRD.

Proses rekrutmen ini tentu harus diubah pelaksanaanya. Untuk mengetahui gambaran awal proses rekrutmen pada CV. Kolaborasi Pemuda Cerdas, penulis

melakukan pra-riset dengan menyebarkan kuisioner mengenai pelaksanaan proses rekrutmen karyawan. Dari penyebaran kuisioner terdapat persentase sebagai berikut

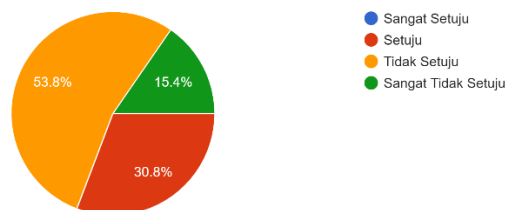
Rekrutmen sebagai tahapan yang penting dalam mencari tenaga kerja yang berkualitas
26 responses



Gambar 1. 1 Hasil Pra Riset Rekrutmen Sebagai Tahapan Penting

Menurut data penelitian awal yang ditunjukkan pada gambar di atas, di antara 26 responden (karyawan), 69,2% menyatakan sangat setuju dan 26,9% menyatakan setuju bahwa rekrutmen sebagai tahapan yang penting dalam mencari tenaga kerja/ karyawan yang berkualitas. Sementara itu terdapat 3.9 % berpendapat tidak setuju jika proses rekrutmen sebagai tahapan yang penting dalam mencari tenaga kerja yang berkualitas.

Proses rekrutmen karyawan yang dilakukan selama ini sudah berjalan dengan efektif tanpa kendala
26 responses

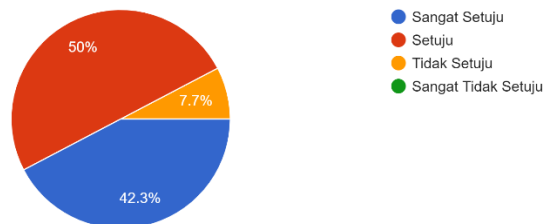


Gambar 1. 2 Hasil Pra Riset Rekrutmen Sudah Efektif dan Tanpa Kendala

Berdasarkan data pra riset yang disajikan dalam bentuk diagram lingkaran pada Gambar 1.2 di atas, dapat dilihat bahwa dari 26 responden (karyawan) dengan

persentase 53,8 % mengatakan tidak setuju dan persentase sebesar 15,4 % mengatakan sangat tidak setuju bahwa proses rekrutmen karyawan yang selama ini dilakukan di CV. Kolaborasi Pemuda Cerdas sudah berjalan efektif dan tanpa kendala. Sedangkan persentase sebanyak 30,8 % menyatakan setuju bahwa proses rekrutmen karyawan yang selama ini dilakukan di CV. Kolaborasi Pemuda Cerdas sudah berjalan efektif dan tanpa kendala

Dalam melaksanakan rekrutmen karyawan, perusahaan harus memiliki kualifikasi tertentu
26 responses



Gambar 1. 3 Hasil Pra Riset Perusahaan Harus Memiliki Kualifikasi Tertentu dalam Pelaksanaan Rekrutmen

Berdasarkan data pra riset yang disajikan dalam bentuk diagram lingkaran pada Gambar 1.3 di atas, dapat di lihat bahwa dari 26 responden (karyawan) dengan persentase sebesar 50 % mengatakan setuju dan persentase sebesar 42,3 % mengatakan sangat setuju bahwa dalam melaksanakan proses rekrutmen karyawan, sebuah perusahaan harus memiliki kualifikasi tertentu dan sesuai dengan kebutuhannya. Dilain sisi terdapat nilai persentase sebesar 7,7 % yang mengatakan tidak setuju jika dalam pelaksanaan rekrutmen karyawan, perusahaan perlu memiliki kualifikasi tertentu.

Selain dengan hasil pra riset yang dilakukan peneliti, peneliti menemukan beberapa hasil penelitian yang berbeda berdasarkan sumber dari penelitian terdahulu. Studi yang dilakukan, Retno Widowati & Aulia Agustina, (2021) PT. Lunto Prima Megah mengambil topik mengenai rekrutmen karyawan dengan tujuan untuk mengetahui tahapan-tahapan rekrutmen yang dilakukan dan mengetahui kendala-kendala yang dirasakan dalam pelaksanaan rekrutmen. Dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen dilakukan sesuai dengan tahapan rekrutmen pada umumnya. Proses rekrutmen diantaranya adalah pemasangan iklan melalui situs web, penerimaan resume oleh HRD, penyaringan resume, penyampaian resume oleh HRD kepada pengguna, wawancara, seleksi calon karyawan, seleksi administrasi, tes wawancara, tes tertulis dan tes kemampuan, penerimaan calon karyawan, dan penandatanganan kontrak kerja. Hasil studi didukung oleh Dewi et al., (2021) Cupian et al., (2020)

Berbeda dengan temuan dalam studi yang dilakukan oleh Satriyani et al (2021) mengatakan bahwa proses rekrutmen karyawan dilakukan secara terbuka dan terdapat tahapan wawancara. Namun, tidak ada standar pasti untuk wawancara yang dilakukan selama proses rekrutmen, dan koordinasi standar-standar ini tidak cukup jelas, yang mengurangi objektivitas evaluasi wawancara. Hal ini dapat disimpulkan bahwa jika salah satu tahapan rekrutmen karyawan belum memiliki standar yang tepat maka akan sulit memilih karyawan yang sesuai kebutuhan. Hasil studi didukung oleh (Cupian et al., 2020)

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan secara langsung pada CV. Kolaborasi Pemuda Cerdas ditemukan bahwa proses rekrutmen karyawan yang

dilakukan selama ini belum bisa dikatakan efektif. Saat melakukan perekrutan dari perusahaan belum memiliki kualifikasi yang jelas kepada calon karyawan, waktu pelaksanaan rekrutmen yang terbilang lama, dan belum memiliki ruang untuk menyebarkan info-info rekrutmen kepada masyarakat. Hal ini didukung dengan wawancara singkat yang dilakukan oleh penulis dengan beberapa karyawan dan HRD Perusahaan yang memang menyadari saat melakukan rekrutmen merasa belum memiliki pembagian kualifikasi kepada calon karyawan sehingga karyawan merasa pekerjaan yang sedang dilakukan saat ini tidak sesuai dengan bidang dan keahliannya.

Untuk menindaklanjuti hasil pra riset dan *research gap* tersebut dengan ini peneliti menentukan topik penelitian yang berjudul “**Analisis Rekrutmen Karyawan Pada CV. Kolaborasi Pemuda Cerdas**”

B. Pertanyaan Penelitian

1. Bagaimana tahapan proses rekrutmen karyawan di CV. Kolaborasi Pemuda Cerdas?
2. Apa kendala yang dirasakan saat pelaksanaan rekrutmen karyawan di CV. Kolaborasi Pemuda Cerdas?
3. Bagaimana solusi yang diberikan dalam mengatasi kendala pada pelaksanaan rekrutmen karyawan pada CV. Kolaborasi Pemuda Cerdas?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengidentifikasi tahapan proses rekrutmen karyawan yang dilakukan di CV. Kolaborasi Pemuda Cerdas
2. Untuk menganalisis kendala-kendala yang dirasakan saat pelaksanaan rekrutmen karyawan di CV. Kolaborasi Pemuda Cerdas
3. Untuk mengidentifikasi solusi yang diberikan dalam mengatasi kendala pada pelaksanaan rekrutmen karyawan di CV. Kolaborasi Pemuda Cerdas.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a) Dapat memperluas pengetahuan bagi peneliti dan pembaca terkait pemahaman tahapan proses rekrutmen karyawan pada CV. Kolaborasi Pemuda Cerdas
 - b) Dapat menambah pengetahuan bagi peneliti dan pembaca terkait kendala-kendala saat pelaksanaan rekrutmen karyawan di CV. Kolaborasi Pemuda Cerdas
2. Manfaat Praktis
 - a) Bagi CV. Kolaborasi Pemuda Cerdas, Penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dari peneliti dan dijadikan sebagai bahan evaluasi untuk mengembangkan pelaksanaan rekrutmen karyawan sehingga terwujudnya karyawan yang kreatif, kompeten, dan berkualitas sesuai dengan kebutuhan CV. Kolaborasi Pemuda Cerdas

- b) Bagi Peneliti, mendapatkan kesempatan dalam berkontribusi dan memperluas ilmu administrasi perkantoran digital baik di perkuliahan ataupun di tempat penelitian
- c) Bagi Universitas Negeri Jakarta, dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk penelitian di masa yang akan datang khususnya Mahasiswa Sarjana Terapan Administrasi Perkantoran Digital yang berfokus mengambil topik penelitian terkait kepentingan administrasi dan teknologi di suatu perusahaan.

