BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan atau lembaga yang maju dan dapat bertahan dalam dunia persaingan merupakan perusahaan yang mampu untuk bersaing dengan para pesaingnya. Bertahannya sebuah perusahaan dalam dunia persaingan biasanya tidak lepas dari sumber daya yang dimilikinya. Diantaranya yang terpenting adalah sumber daya manusia.

Yatim Mandiri sebagai salah satu lembaga nirlaba yang mengemban visi dan misi untuk memandirikan anak yatim telah melakukan berbagai langkah dan strategi, mulai kegiatan penghimpunan dana ZIS dan wakaf (*Fundraising*), serta penyaluran (*Landing*) yang dikemas dalam berbagai macam program dalam rangka memandirikan dan memperdayaan anak yatim.

Yatim Mandiri diusianya lebih dari 21 tahun telah membuktikan peran pentingnya dimasyarakat skala nasional. Telah banyak penghargaan yang diperoleh seperti piagam ukor dan rekor murni. Semua penghargaan itu tidak lepas dari peran sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Selain aktivitas penghimpunan dana dan penyaluran melalui program-program tersebut, maka inovasi, penyempurnaan dan penyesuaian dalam sisi operasional (*back office*) yayasan juga merupakan bagian penting untuk menunjang kedua kegiatan diatas.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Ketiga kegiatan tersebut merupakan satu kesatuan yang saling mendukung dan menunjang satu sama lain mewujudkan tujuan akhir dari yayasan. Transparansi, ketepatan dan kenyamanan para donatur sanglah penting, sehingga dari sisi operasional dituntut untuk melakukan inovasi secara terus-menerus dan penyempurnaan. Baik dari sisi sumber Daya Manusia, sistem keuangan dan *Information Technology*.

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu aset terpenting dalam suatu organisasi. Yatim Mandiri menerapkan strategi pengembangan SDM dengan peningkatan kualitas SDM secara terus-menerus. Sehingga memiliki tingkat kemampuan profesional yang lebih baik, melalui serangkaian pembinaan dan pelatihan secara berkesinambungan.

Sistem Finance and Accounting yang ditetapkan sudah terintegrasi dengan sistem donasi para donatur atau yang lebih dikenal dengan sebutan e-ZIS System. Dengan sistem tersebut dapat mempermudah akses informasi dalam bentuk pelaporan atau informasi lain yang dibutuhkan. Saat ini, sistem dalam proses penyempurnaan dan pengembangan sesuai dengan kebutuhan yayasan untuk tetap menunjang transparansi, ketepatan dan kecepatan penyampaian informasi.

Dari sisi *Information Technology*, secara terus menerus memantapkan *core system* yang ada dan memanfaatkan *Information Technology* untuk aktifitas Fundraising, Media informasi, Komunikasi dengan stakeholder dan *Database Management*.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Rencana kedepan *Information Technology* akan terus mengembangkan sistem yang ada guna memperlancar dan mempermudah untuk melakukan donasi, komunikasi dan sarana belajar seperti portal Zisco, Portal Muzak, e-learning dan *Human Resource Information System*.

Dan bahkan untuk lebih menetapkan program yang ada, maka Yatim Mandiri ke depan akan mengitegrasikan *Technology Information* antara Yatim Mandiri dan *Strategic Partenership*.

Tuntutan untuk selalu melakukan inovasi serta totalitas dalam pengelolaan yayasan (fundraising, landing, operasional) baik dari sisi perencanaan (*plan*), pelaksanaan (*do*), evaluasi (*check*) dan tindakan lanjutan (*action*) terus harus dilakukan secara berkesinambungan, karena kedua hal tersbut merupakan modal besar tercapainya kemandirian yayasan dengan pengelolaan secara profesional dan amanah.

Ada tiga faktor lingkungan yang dapat mempengaruhi kebijakan dan pelaksanaan rekrutmen agen publik seperti : kondisi ekonomi, faktor politik dan *affirmative action* dan kebijakan-kebijakan yang ada. Kondisi ekonomi penting karena mempengaruhi penawaran tenaga kerja untuk jabatan-jabatan publik yang dipandang lebih stabil daripada sektor swasta. Resesi ekonomi akan menentukan jumlah pelamr yang tersedia untuk jabatan publik dan pada saat yang sama akan mengurangi jumlah pelamar untuk sektor swasta. Anggaran juga mempengaruhi kebutuhan SDM, karena perencanaan SDM disesuaikan dengan proyeksi anggaran pendapatan negara. Resesi ekonomi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

akan mengurangi pendapatan negara bahkan dapat secara lebih drastis dan selanjutnya akan mempengaruhi rektumen.

a. Pertumbuhan ekonomi:

1. Kelangkaan pelamar berkualitas
2. Tuntutan bagi promosi internal dan rekrutmen eksternal tinggi.
3. Rekrutmen lebih terbuka.dan terus menerus

b. Resesi ekonomi:

1. Pelamar berkualitas berlimpah
2. Tuntutan bagi promosi internal dan eksternal rendah
3. Rekrutmen disusun atau ditargetkan untuk akupaso yang masuk katagori terbatas.

Proses penyusunan personalia (*staffing process*) dapat dipandang sebagai serangkaian kegiatan yang dilaksanakan terus menerus untuk menjaga pemenuhan kebutuhan personalia organisasi dengan orang-orang yang tepat. Fungsi ini dilaksanakan dalam dua tipe lingkungan yang berbeda. Pertama, lingkungan eksternal yang meliputi seluruh faktor diluar organisasi yang secara langsung atau tidak langsung mempengaruhinya. Dan kedua, lingkungan internal, yang terdiri dari unsur di dalam organisasi.

1. Perencanaan sumber daya manusia, yang dirancang untuk menjamin keajegan dan pemenuhan kebutuhan personalia organisasi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Penarikan, yang berhubungan dengan pengadaan calon-calon personalia segaris dengan rencana sumber daya manusia.

3. Seleksi, mencakup penilaian dan pemilihan diantara calon-calon personalia.

4. Pengenalan dan orientasi, yang dirancang untuk membantu individu-individu yang terpilih menyelesaikan diri dengan lancar dalam organisasi.

5. Latihan dan pengembangan, program ini bertujuan meningkatkan kemampuan perseorangan dan kelompok untuk mendorong efektivitas organisasi.

6. Penilaian pelaksanaan kerja, dilakukan dengan membendingkan antara pelaksanaan kerja perseorangan dan standar-standar atau tujuan-tujuan yang dikembangkan bagi posisi tersebut.

7. Pemberian balas jasa dan penghargaan, yang disediakan bagi karyawan sebagai kompensasi pelaksanaan kerja dan sebagai motivasi bagi pelaksanaan di waktu yang akan datang.

8. Perencanaan dan pengembangan karier, yang mencakup transan, pemberhentian atau pensiun.[1]

---

[1] Hani T Handoko, *Manajemen* (Yogyakarta: BPFE 2003) 234-241

Ambar T. Sulistiyani, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003) 137-138

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Prosedur seleksi. Berbagai prosedur seleksi untuk membandingkan pelamar dengan spesifikasi jabatan tersedia. Langkah-langkah dalam prosedur seleksi yang biasa digunakan adalah:

1. Wawancara pendahuluan.
2. Pengumpulan data-data pribadi (biografi)
3. Pengujian.
4. Wawancara yang lebih mendalam.
5. Pemeriksaan referensi-referensi prestasi.
6. Pemeriksaan kesehatan.
7. Keputusan pribadi.
8. Orientasi jabatan

Ada beberapa faktor yang cenderung mempengaruhi prestasi karyawan. Beberapa faktor lain mungkin juga berpengaruhi dalam kondisi-kondisi tertentu, tetapi adalah tidak mungkin untuk menyatakan secara tepat semua faktor yang dicari dalam diri karyawan potensial. Beberapa faktor tersebut adalah:

1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan dan pengalaman kerja, untuk menujukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu lain.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Bakat dan minat (*aptitude and interest*), untuk memperkirakan minat dan kapasitas/kemampuan seseorang.

3. Sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*), untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.

4. Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif , untuk mempelajari kemampuan pemikiran dan penganalisaan.

5. Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.

6. Kesehatan, tenaga dan stamina, untuk melihat kemampuan phisik seseorang dalam pelaksanaan pekerjaan.

Di dalam Sistem Rekrutmen itu sendiri adalah sistem adalah suatu kumpulan bagian saling berhubungan dan bergantungan serta diatur sedemikian rupa sehingga menghasilkan suatu keseluruhan. Dalam sistem akan diterima masukkan (*inputs*) yang kemudian diubah atau diproses untuk menghasilkan keluaran (*outputs*). suatu proses penerimaan calon tenaga kerja unutk memenuhi kebutuhan akan tenaga kerja pada suatu unit kerja dalam suatu organisasi atau prusahaan. Prosesnya dimulai saat akan kebutuhan merekrut karyawan baru dinyatakan hingga lamaran mereka diterima. Tugas dari merekrut dibebankan pada departemen personalia, akan tetapi pada beberapa perusahaan besar yang melakukan perekrutmen hampir setiap waktu tugas ini kemudian dibebankan pada spesialis yang disebut rekruter.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Rumusan Masalah

Penelitian ini terfokus pada Sistem Rekrutmen Terhadap Penempatan Kerja di Yatim Mandiri Cabang Surabaya untuk mempertahankan tingkat rekrutmen. Dari fokus ini, terumuskan masalah penelitian, yaitu:

1. Bagaimana Sistem Rekrutmen di Yatim Mandiri Cabang Surabaya?
2. Bagaimana Sistem Penempatan di Lembaga Yatim Mandiri Cabang Surabaya?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian tersebut ialah untuk mengetahui Sistem Rekrutmen di Yatim Mandiri Cabang Surabaya

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoristis
    a. Bagi penulis atau peneliti
        1. Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang sistem koordinasi yang ada di Lembaga Yatim Mandiri Cabang Surabaya. Seperti yang telah dijelaskan dalam mata kuliah mengenai Sistem Rekrutmen
        2. Untuk melatih cara berpikir yang praktis, sistematis, obyektif

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dan ilmiah serta sebagai sarana untuk memperluas cakrawala ilmu penulis terhadap kesuksesan dan keberhasilan lembaga atau perusahaan.

b. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini akan memperkaya pemikiran bagi lembaga akademis, untuk menambah bahan bacaan tentang sistem rekrutmen di Lembaga Yatim Mandiri Cabang Surabaya serta dapat dipakai atau dijadikan refrensi bagi mahasiswa lain.

2. Manfaat Praktis

Dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada Lembaga Yatim Mandiri Cabang Surabaya agar menjadikan lembaga menjadi lebih baik dan bermanfaat bagi masyarakat. Dan selalu lebih baik dalam menerapkan sistem rekrutmen di internal lembaga.

E. Definisi Konsep

1. Sistem

Pengertian sistem adalah pendekatan sistem terhadap manajemen memandang organisasi sebagai sistem yang merupakan satu kesatuan yang terdiri atas bagian-bagian yang saling berkaitan. Pendekatan ini tidak melihat bagian ini satu persatu secara terpisah, tetapi memandang organisasi sebagai satu kesatuan yang menyeluruh dan sebagian dari sistem yang lebih besar yaitu lingkungan organisasi itu. Teori sistem ini

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menyatakan satu kegiatan dari satu organisasi berpengaruh terhadap kegiatan dari setiap bagian lainnya. Untuk menerapkan konsep ini, seorang manajer harus berhubungan dengan pihak-pihak lain yang terkait dengan satuan dia bertugas.

Sebagai satu pendekatan, konsep teori sistem yang umum menampilkan berbagai konsep kunci yaitu:

a. Subsistem (*Subsystems*) yang merupakan bagian dari suatu sistem yang selanjutnya merupakan "*subsystems*" pula dari satu sistem yang lebih luas dan besar.

b. Sistem (*System*), yang berarti bahwa keseluruhan lebih besar dari tumpukan bagian-bagian.

c. Sinergi (*Synergy*) yaitu keseluruhan itu lebih besar daripada hasil penjumlahan bagian-bagiannya. Kerjasama dan saling berhubungan, bagian-bagian yang saling terpisah didalam suatu organisasi akan menjadi lebih produktif dibandingkan kalau mereka bertindak sendiri-sendiri.

d. Sistem terbuka dan tertutup (*Open and Closed System*) dipandang terbuka kalau sistem itu berhubungan dengan dunia luarnya dan dianggap tertutup kalau yang berlangsung sebaliknya.

e. Batas Sistem (*System Boundary*) dalam arti bahwa antara satu sistem dan sistem lain terat batas yang berbeda antara sistem terbuka dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tertutup. Yang terbuka, batas itu lebih luwes dan kecenderungan setiap organisasi dewasa ini menuju ke situ.

f. Arus (*Flow*) yaitu terjadinya arus informasi, material dan energi termasuk manusia sebagai masukan kemudian diproses dengan transformasi sebagai througputs dan keluar menghasilkan keluaran berupa barang dan jasa.

g. Umpan balik (*Feedback*), yang penting bagi pengendalian sistem yaitu berupa informasi yang kembali kearah orang atau peralatan yang memulai arus jalannya proses sistem yang mungkin diperlukan untuk perbaikan selanjutnya.[2]

2. Rekrutmen

Pengertian rekrutmen adalah suatu proses penerimaan calon tenaga kerja unutk memenuhi kebutuhan akan tenaga kerja pada suatu unit kerja dalam suatu organisasi atau prusahaan. Prosesnya dimulai saat akan kebutuhan merekrut karyawan baru dinyatakan hingga lamaran mereka diterima. Tugas dari merekrut dibebankan pada departemen hampir setiap waktu tugas ini kemudian dibebankan pada spesialis yang disebut rekruter.

Metode rekrutmen berbagai macam, dan tidak ada metode yang terbaik untuk rekrtumen, akan tetapi deskripsi pekerjaan *(job description)* dan spesifikasi

[2] Amin Widjaja Tunggal, *Manajemen Suatu Pengantar* (Jakarta: Rineka Cipta,1993), hal 58-59

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

(specification) adalah alat yang paling utama. *Job decription* dan *job analysis* menyediakan kebutuhan informasi proses dilihat pada bagian dibawah ini. [3]

3. Penempatan

a. Kendala Penempatan terhadap produktivitas

Faktor kendala yang dapat mempengaruhi produktivitas dan kepuasan tenaga kerja sangat mungkin mengakibatkan karyawan baru keluar setelah beberapa bulan pertama. Perputaran karyawan awal ini adalah sesuatu yang lumrah. Hal ini malah akan bermanfaat jika itu terjadi diantara karyawan baru yang merasakan bahwa perusahaan atau pekerjaannya tidak tepat untuk mereka. Dengan demikian, perusahaan akan segera mencari jalan keluar terbaik, mulai dari rekrutmen, seleksi, dan persiapan penempatan karyawan baru.

1. Ketidakcocokan

   Seperti telah diulas terdahulu, Preview pekerjaan realistik menutup jarak psikologis antara apa yang diharapkan pendatang baru dan apa yang mereka dapatkan sebenarnya. Perbedaan antara apa yang orang antisipasikan dan apa yang dialami disebut ketidakcocokan kognitif. Jika ketidakcocokan terlalu tinggi, orang akan bertindak.

2. Perputaran Karyawan Baru

[3] M. Yani, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012), 61-67

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Perputaran karyawan merupakan derajat perpindahan karyawan melewati batas syarat kuantitas dan kualitas karyawan dari sebuah perusahaan. Secara umum, perputaran karyawan terjadi karena berbagai alasan sebagai berikut.

a. Mengundurkan diri karena tidak betah dan ada tawaran kerja yang lebih menarik di perusahaan lain.

b. Pensiun karena memang sudah waktunya sesuai dengan peraturan perusahaan .

c. Dipecat karena tidak disiplin atau berbuat tindakan yang melanggar aturan perusahaan.

d. Cacat tetap yang mengganggu proses produksi.

e. Meninggal.

f. Promosi ke divisi cabang perusahaan di tempat lain.

Apabila derajat perputaran karyawan semakin tinggi, berarti ada permasalahan yang dihadapi perusahaan. Hal ini akan menganggu proses produksi, menimbulkan kondisi moral karyawan yang ditinggalkan menjadi goyah dan pelayanan kepada konsumen terganggu yang akibatnya akan memberikan kesan buruk pada perusahaan. Selain itu, fenomena ini biayanya mahal. Disamping pengeluaran untuk rekrutmendan seleksi, biaya terkait pula dengan menciptakan catatan tersendiri tentang karyawan baru dalam departemen SDM. Bayangkan, jika mereka keluar maka biaya-biaya untuk

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

peralatan dan untuk pelatihan hilang begitu saja. Namun, jenis biaya ini tidak tercantum pada pernyataan untung-rugi sebagai biaya perputaran. Biasanya biaya perputaran direfleksikan dalam anggaran belanja departemn SDM, seperti untuk akuntansi, pelatihan dan keamanan.

Untuk memperkecil terjadinya derajat perputaran yang besar, perusahaan perlu melakukan upaya-upaya sebagai berikut.

a. Untuk karyawan baru perlu diberikan program orientasi dan sosialisasi tentang situasi dan kondisi perusahaan, serta menciptakan suasana interaksi sosial aktif.

b. Untuk karyawan yang sudah ada perlu dilakukan peningkatan kesejahteraan sosial ekonomi mereka, termasuk besaran upah, promosi karier, fasilitas kerja, dan fasilitas pelayanan karyawan dan keluarganya, serta kepemimpinan yang kondusif.[4]

F. Sistematika Pembahasan

Sistem pembahasan dalam skripsi ini dapat di uraikan sebagai berikut:

1. Pada BAB I ini berisi tentang pendahuluan yang mengenai latar belakang masalah, fokus penelitian, manfaat penelitian, definisi konsep, dan sistematika pembahasan.

[4] Sjafri Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2004) hal 163-165

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Pada BAB II yaitu penelitian terdahulu yang relevan dan Kerangka Teori, penelitian dimana di bahas mengenai kajian tentang sistem, rekrutmen, sistem rekrutmen di Yatim Mandiri Cabang Surabaya.

3. Pada BAB III ini akan di jelaskan mengenai metode penelitian yang meliputi pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, jenis dan sumber data, tahap-tahap penelitian, teknik pengumpulan data, teknik validitas data, teknik analisis data.

4. Pada BAB IV berisikan hasil penelitian. Diantaranya adalah gambaran umum objek penelitian, penyajian data, pembahasan hasil penelitian (analisis data). Gambaran umum objek penelitian adalah menggambarkan tentang situasi dan kondisi di dalam lapangan. Penyajian Data adalah berisikan tentan data-data yang bersangkutan dengan jawaban dari rumusan masalah. Pada bab ini pembaca akan mengetahui hasil pembahasan penelitian tentang topik yang diteliti sedangkan analisis data yakni menganalisis dari data-data yang sudah terkumpul.

5. Pada BAB V berisikan tentang penutup. Terdiri dari beberapa sub bab yakni kesimpulan yang merupakan merumuskan ulang menyimpulkan jawaban rumusan masalah penelitian. Selain itu berisikan saran dan rekomendasi, juga penjelasan singkat tentang keterbatasan penelitian dan kemudian di lanjutkan dengan bagian akhir yang berisi daftar pustaka, lampiran-lampiran, pedoman wawancara dan lain-lainnya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id