

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan modal penting bagi organisasi atau perusahaan. Keberadaan karyawan yang handal dipandang sebagai motor penggerak bagi setiap kegiatan perusahaan. Setiap organisasi dalam upaya pencapaian tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama dalam menata sumber daya manusianya. Peranan tenaga kerja yang berkualitas dirasa sebanding lurus dengan peningkatan kinerja organisasi.

Keberadaan karyawan pilihan dinilai akan mampu bersinergi dengan modal, teknologi, dan bahan baku yang berlimpah bagi setiap organisasi dan perusahaan. Menjadi kurang berarti apabila SDM-nya tidak berkualitas dan tidak dikelola secara baik, meskipun faktor lain tersedia pada perusahaan tersebut. Maka tujuan perusahaan belum tentu dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan, bila tak ditunjang dengan keberadaan karyawan dan manajemen personalia yang tertata baik.

Manajemen personalia yang baik menjadi cara tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain menempuh cara pemberian kompensasi yang layak, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, motivasi yang terus berulang juga diperlukan. Apalagi karyawan yang ada dihadapkan pada kultur yang menuntut karyawan sigap berinteraksi. Bila tahapan ini mendapatkan perhatian serius dari sebuah organisasi perusahaan, maka komitmen karyawan bisa terus digali untuk lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka.

PT. Madura Intermedia Pers atau lebih sering dikenal dengan Radar Madura merupakan perusahaan yang bergerak di bidang media cetak. Berada di bawah bendera Jawa Pos Group, media terpusat di Surabaya yang sudah memiliki anak perusahaan dan perwakilan di ratusan kota seluruh nusantara.

Kebebasan pers berdasarkan UU nomor 40 tahun 1999 menjadi landasan bermunculnya media lokal termasuk Radar Madura. Sejak 27 Juli 1999, PT Madura Intermedia Pers mulai hadir menyajikan berita dengan konten lokal Madura. Meski berada di bawah naungan media ternama, perusahaan tersebut juga dituntut mampu berkembang dengan pesat.

Dalam perjalanannya, harapan dalam mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas tidak menjadi mudah bagi perusahaan tersebut. Kompensasi yang ditawarkan di atas rata-rata media lokal lainnya di Madura memang dirasa cukup memotivasi karyawannya untuk menghasilkan kinerja optimal dalam mencapai tujuan perusahaan yaitu meningkatkan laba iklan dan oplah koran serta menyajikan berita terbaik sesuai keinginan pembaca. Namun bagian personalia perusahaan dihadapkan pada sulitnya mendapatkan SDM yang memiliki kriteria sesuai harapan perusahaan. Sehingga *turnover* di perusahaan tersebut cukup tinggi. Tak sedikit karyawan baru yang mengundurkan diri sesaat setelah dinyatakan diterima dan menjalani orientasi kerja.

Kenyataannya dalam suatu organisasi selalu ada kemungkinan untuk terjadinya berbagai lowongan dengan berbagai aneka ragam penyebab. Lowongan pekerjaan juga bisa timbul karena adanya pekerja yang diberhentikan, baik dengan hormat ataupun dengan tidak hormat karena dikenakan sanksi

disiplin. Apapun alasan terjadinya lowongan dalam organisasi yang jelas kekosongan itu harus diisi dengan segera. Sebab tanpa adanya stok karyawan yang mumpuni, maka kelangsungan dalam organisasi atau perusahaan itu bakal terganggu. Hal itu menegaskan bahwa proses rekrutmen dalam sebuah perusahaan menjadi sangat penting.

Praktis aktivitas rekrutmen dan seleksi menjadi sesuatu yang tidak mudah bagi bagian personalia. Rekrutmen yang merupakan proses pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan dibutuhkan perusahaan dan kemudian akan dipekerjakan di dalam perusahaan seringkali dilakukan oleh PT Madura Intermedia Pers. Menurut Malthis dan Jackson (2001:273), rekrutmen menjadi pintu awal mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Nantinya manfaat dari rekrutmen adalah memiliki fungsi sebagai *"the Right Man on The Right Place"*, dimana hal ini selalu menjadi pegangan bagi para pimpinan dalam menempatkan tenaga kerja yang ada di perusahaannya (Siagian, 2008:225).

Pada pelaksanaan rekrutmen yang terdiri atas serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja, terdapat proses seleksi berupa pemilihan dari sekelompok pelamar atau orang-orang yang memenuhi kriteria untuk menempati posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada pada perusahaan. Siagian (2008:103) menambahkan bahwa rekrutmen adalah proses menemukan dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. Proses tersebut dimulai ketika pelamar melamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan (Ivancevich, 2001:133).

Pentingnya keberadaan karyawan dan sulitnya proses rekrutmen serta seleksi menuntut suatu perusahaan berusaha keras untuk mempertahankan agar pekerja atau karyawan yang ada tidak sering keluar dari perusahaan. Faktor manusia menjadi penentu keberhasilan suatu perusahaan, termasuk pada kategori yang sulit ditebak. Praktis keberadaan sumber daya manusia sebagai alat utama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan memerlukan sentuhan dan pengorganisasian yang intensif.

Adanya kesesuaian antara kewajiban akan tugas karyawan dan pemenuhan kebutuhannya oleh organisasi harus diciptakan. Upaya ini dilakukan karena karyawan mempunyai sifat kompleksitas dalam suasana dan kondisi yang selalu tidak menentu. Apalagi dalam menjalankan pekerjaannya karyawan selalu dilandasi oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Karyawan juga merupakan aset organisasi yang perlu dipelihara keutuhannya, karena karyawan merupakan tenaga kerja yang memiliki pikiran, kebutuhan dan harapan tertentu. Tenaga kerja dengan segala kebutuhan sangat memerlukan perhatian tersendiri karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan serta kecintaan terhadap perusahaan.

Keadaan ini menciptakan pemikiran sumber daya manusia dinilai sebagai aset yang harus ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya. Untuk mencapai hal tersebut, maka organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Perusahaan juga dituntut menciptakan kondisi yang nyaman bagi para pekerjanya.

Tujuh kriteria bisa dijadikan pedoman dalam proses rekrutmen karyawan. Pedoman itu guna mengefektifkan SDM baru yang akan direkrut bagian HRD. Sebutan 7 C tersebut adalah keyakinan bahwa karyawan yang sukses mendekati kesempurnaan memiliki kompetensi, kemampuan, kompatibel, komitmen, karakter, budaya dan kompensasi.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut dan dalam rangka memberikan sumbangsih pemikiran untuk kelanjutan perusahaan-perusahaan lainnya di Madura, maka penulis mengambil judul tesis **"Strategi Rekrutmen dan Seleksi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Madura Intermedia Pers (Radar Madura)"**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas maka rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana strategi rekrutmen dan seleksi calon karyawan PT. Madura Intermedia Pers yang digunakan saat ini dan apakah mampu untuk menghasilkan karyawan dengan kinerja yang baik?
2. Bagaimana penerapan tujuh kriteria (kompetensi, kemampuan, kompatibel, komitmen, karakter, budaya dan kompensasi) dalam proses rekrutmen dan seleksi calon karyawan di PT Madura Intermedia Pers dan bagaimana dampaknya terhadap kinerja karyawan?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menggali lebih mendalam tentang persepsi dan opini strategi rekrutmen dan seleksi karyawan pada PT. Madura Intermedia Pers untuk menghasilkan karyawan yang berkinerja baik.
2. Untuk menganalisis secara mendalam penerapan tujuh kriteria (kompetensi, kemampuan, kompatibel, komitmen, karakter, budaya dan kompensasi) dalam proses rekrutmen dan seleksi calon karyawan di PT Madura Intermedia Pers.
3. Untuk merumuskan alternatif strategi dan instrumen dalam proses rekrutmen dan seleksi untuk mendapatkan karyawan dengan kinerja yang baik.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat bermanfaat.

a. Bagi Peneliti

Mendapatkan pemahaman yang lebih baik atas teori yang diperoleh selama perkuliahan, khususnya mengenai strategi mendapatkan dan menjadi karyawan yang baik dan terus mampu meningkatkan kinerja.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi PT. Madura Intermedia Pers dan perusahaan lain di Madura dalam

mengatasi masalah sulitnya mendapatkan kualitas karyawan yang bermuara pada perbaikan kinerja.

c. Bagi Akademisi

Dengan adanya penelitian ini dapat memberikan informasi kepada pihak lain untuk menjadi bahan penelitian lebih lanjut, baik yang sejenis maupun yang bersifat menunjang.

d. Bagi Masyarakat

Dengan adanya penelitian ini diharapkan masyarakat secara luas dapat mendapatkan tambahan informasi terkait keperluan karyawan yang dibutuhkan dunia usaha.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini terbatas pada strategi PT Madura Intermedia Pers dalam merekrut karyawan untuk meningkatkan kinerja.