

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah fungsi yang dapat memainkan peran penting dalam keberhasilan organisasi; itu adalah kegiatan yang diperlukan dalam setiap organisasi. Tanpa manajemen sumber daya manusia yang baik, perusahaan bisnis tidak dapat menjalankan bisnis untuk mencapai tujuan dan tujuan mereka. (Nowlin, 1999). Bijmolt dan Zwart (1999) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai desain sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan yang efisien dari bakat manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Bijmolt dan Zwart juga menemukan bahwa menerapkan prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi sepenuhnya memastikan bahwa manajemen Sumber Daya Manusia dapat memiliki hasil yang mahir dan efektif.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah salah satu elemen penting bagi organisasi untuk sukses. Mathis dan Jackson (2000: 35) menyatakan, “Tiga elemen penting diperlukan bagi organisasi untuk efektif: (a) misi dan strategi, (b) struktur organisasi, dan (c) manajemen sumber daya manusia.” Nickels et al. (2001) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai: (a) proses memperoleh, melatih, mengembangkan, memotivasi, dan mengevaluasi jumlah karyawan yang memenuhi syarat untuk melakukan kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi; dan (b) mengembangkan kegiatan khusus dan iklim organisasi secara keseluruhan untuk menghasilkan kepuasan karyawan dan efisiensi karyawan maksimum. Nickels et al. (2001: 364) juga menyatakan, “Meskipun pemilik-pengurus organisasi kecil cenderung mengambil tanggung jawab penuh untuk manajemen sumber daya manusia, organisasi yang lebih besar menggunakan spesialis perusahaan yang disebut manajer daya manusia untuk melakukan kegiatan dengan cara yang sistematis.” Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi kecil tampaknya kurang rumit daripada dalam organisasi besar, sehingga tidak perlu bagi pemilik-pengurus organisasi kecil untuk memiliki manajer manajemen sumber Daya Manusia melakukan kegiatan dengan cara yang sistematis. Namun, peran manajemen sumber daya manusia di organisasi besar dan kecil hampir sama.

Rekrutmen dan seleksi adalah proses dalam organisasi dan dianggap sebagai bagian penting dari praktik manajemen sumber daya manusia (HRM) secara keseluruhan. Peneliti mengkonfirmasi bahwa perekrutan dan seleksi terkait erat dengan proses HRM lainnya misalnya, perencanaan HR, pengembangan sumber daya manusia (HRD), perencanaan kelanjutan dan

sebagainya. (Whitaker, 2003). Seleksi adalah salah satu proses dalam manajemen sumber daya manusia yang dilakukan setelah perusahaan telah menentukan kebutuhan HR dan menentukan persyaratan pekerjaan dan deskripsi posisi untuk menempatkan HR di posisi yang dibutuhkan oleh perusahaan. Seleksi adalah proses pemilihan kandidat untuk menjadi karyawan dan menempatkan mereka di posisi yang dibutuhkan oleh perusahaan terhadap keterampilan dan kualifikasi kandidat pekerjaan. Dalam proses seleksi ini, prinsip "Orang yang tepat di pekerjaan yang tepat" harus diterapkan, yaitu menempatkan orang yang tepat dalam pekerjaan yang benar. (Garaika & Margahana, 2019).

Selama hampir dua dekade, perdebatan literatur tentang sifat manajemen sumber daya manusia (HRM) dan aplikasi praktisnya, bidang ini terus menjadi subjek penelitian. Artikel dan buku tentang HRM telah memberikan banyak kemajuan teoritis dan praktis dan perdebatan yang paling penting diskusi kritis dan isu-isu yang mengelilingi HRM, adalah tentang operasionalisasi praktik HRM seperti perekrutan dan seleksi. Kontribusi beberapa penulis (Storey, 2007) dan (Legge, 1995) dan studi memberikan wawasan yang solid dan kritis tentang isu-isu utama yang mengelilingi HRM dari sudut pandang teoritis dan praktis.

Dalam organisasi modern, konsep kunci perekrutan dan seleksi terkait dengan menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas. Karena, HR dianggap sebagai aset dan HRM bertindak sebagai bagian integral dalam proses strategis bisnis. Rekrutmen dan seleksi pegawai merupakan dua aspek fundamental dalam manajemen sumber daya manusia yang memiliki peran penting dalam menentukan kualitas dan kinerja organisasi. Proses rekrutmen yang efektif dapat memastikan bahwa organisasi mendapatkan calon pegawai yang berkualitas, sementara seleksi yang tepat dapat memastikan bahwa kandidat yang paling cocok dipilih untuk mengisi posisi yang tersedia. Di institusi pendidikan seperti SMK Telkom 2 Medan, rekrutmen dan seleksi pegawai yang tepat sangat penting untuk mencapai tujuan pendidikan dan operasional yang tinggi.

SMK Telkom 2 Medan sebagai salah satu sekolah menengah kejuruan yang terkemuka di kota Medan memiliki tanggung jawab untuk menyediakan pendidikan berkualitas tinggi bagi siswanya. Untuk mencapai tujuan tersebut, sekolah ini memerlukan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang kompeten, berdedikasi, dan profesional. Oleh karena itu, proses rekrutmen dan seleksi pegawai menjadi sangat krusial untuk memastikan bahwa sekolah dapat menarik dan mempertahankan pegawai yang mampu mendukung visi dan misi sekolah.

Namun, dalam praktiknya, rekrutmen dan seleksi pegawai di SMK Telkom 2 Medan seringkali menghadapi berbagai tantangan. Tantangan ini dapat berupa keterbatasan sumber daya, kurangnya

kandidat yang memenuhi kriteria, hingga proses seleksi yang belum sepenuhnya terstruktur dan transparan. Situasi ini dapat berdampak negatif terhadap kualitas pengajaran dan operasional sekolah secara keseluruhan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan elemen kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk institusi pendidikan seperti SMK Telkom 2 Medan. Di sekolah ini, rekrutmen dan seleksi pegawai memegang peran strategis dalam mendukung pencapaian tujuan pendidikan. Namun, meskipun penting, proses tersebut sering kali dihadapkan pada berbagai tantangan seperti keterbatasan sumber daya, kurangnya kandidat berkualitas, dan kurangnya struktur serta transparansi dalam proses seleksi.

Fenomena ini mencerminkan adanya kesenjangan antara pentingnya proses rekrutmen dan seleksi dengan efektivitas pelaksanaannya, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kualitas tenaga pendidik dan operasional sekolah. Oleh karena itu, penelitian ini hadir untuk mengeksplorasi lebih jauh proses rekrutmen dan seleksi pegawai di SMK Telkom 2 Medan, mengidentifikasi kendala yang ada, dan memberikan rekomendasi untuk meningkatkan kualitas MSDM demi mendukung tercapainya tujuan pendidikan yang lebih baik.

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai proses rekrutmen dan seleksi pegawai di SMK Telkom 2 Medan. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas rekrutmen dan seleksi, serta memberikan rekomendasi untuk perbaikan proses tersebut. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia di SMK Telkom 2 Medan, sehingga mampu mendukung pencapaian tujuan pendidikan yang lebih baik.

Dengan latar belakang tersebut, penelitian ini akan mengeksplorasi proses rekrutmen dan seleksi pegawai di SMK Telkom 2 Medan melalui pendekatan kualitatif, dengan fokus pada pengalaman dan pandangan para pemangku kepentingan terkait. Penelitian ini akan menggunakan metode wawancara mendalam dan analisis dokumen untuk mendapatkan data yang komprehensif dan mendalam mengenai praktik rekrutmen dan seleksi dan pengembangan SDM di sekolah ini.

1.2. Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, berikut adalah maslah penelitian yang ditetapkan:

1. Bagaimana proses rekrutmen SDM di SMK Telkom 2 Medan?
2. Bagaimana proses seleksi SDM di SMK Telkom 2 Medan?

3. Bagaimana model pengembangan SDM di SMK Telkom 2 Medan?
4. Apa yang menjadi kekuatan dan kelemahan proses rekrutmen dan seleksi pegawai di SMK Telkom 2 Medan

1.3. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan masalah penelitian, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menemukan bagaimana proses rekrutmen SDM di SMK Telkom 2 Medan.
2. Menemukan bagaimana proses seleksi SDM di SMK Telkom 2 Medan
3. Menemukan model pengembangan SDM di SMK Telkom 2 Medan.
4. Menemukan kekuatan dan kelemahan proses rekrutmen, seleksi dan pengembangan pegawai di SMK Telkom 2 Medan

1.4. Manfaat Penelitian

Berikut adalah manfaat penelitian baik secara teoritis maupun praktis:

1. Manfaat Teoritis

a. Pengembangan Literatur Akademis

Penelitian ini dapat menambah literatur akademis mengenai manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks yayasan pendidikan. Studi kasus spesifik seperti ini memberikan wawasan mendalam yang dapat menjadi referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

b. Model Proses HRD di Yayasan Pendidikan

Penelitian ini dapat membantu dalam mengembangkan model atau kerangka kerja tentang bagaimana proses rekrutmen, seleksi, penempatan, dan pengembangan SDM dapat diterapkan secara efektif di institusi pendidikan.

c. Kontribusi terhadap Teori SDM

Temuan penelitian ini dapat digunakan untuk menguji atau memperkuat teori-teori yang sudah ada dalam bidang manajemen SDM, serta mengidentifikasi variabel-variabel baru yang relevan dengan konteks yayasan pendidikan.

2. Manfaat Praktis

a. Peningkatan Efektivitas HRD di Yayasan

Hasil penelitian ini dapat memberikan rekomendasi praktis kepada manajemen Yayasan SMK Telkom 2 Medan mengenai cara-cara untuk meningkatkan efektivitas proses rekrutmen, seleksi, penempatan, dan pengembangan SDM.

b. Optimalisasi Proses Rekrutmen dan Seleksi

Yayasan dapat mengimplementasikan temuan penelitian untuk menyempurnakan metode rekrutmen dan seleksi yang ada, sehingga dapat menarik dan memilih kandidat yang paling sesuai dengan kebutuhan yayasan.

c. Strategi Penempatan yang Lebih Baik

Penelitian ini dapat membantu yayasan dalam mengembangkan strategi penempatan yang lebih efektif, yang dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan.

d. Program Pengembangan SDM

Yayasan dapat menggunakan hasil penelitian ini untuk merancang program pengembangan SDM yang lebih terarah dan berbasis kebutuhan, sehingga dapat meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

e. Benchmarking bagi Institusi Lain

Penelitian ini juga dapat menjadi acuan bagi institusi pendidikan lainnya yang memiliki struktur dan tujuan yang serupa dengan Yayasan SMK Telkom 2 Medan dalam mengelola SDM mereka.

1.5. Penelitian Yang Relevan

Berikut adalah beberapa penelitian yang relevan dengan topik penelitian yang diteliti:

No	Judul penelitian	Nama Penulis	Nama Jurnal, Volume,tahun
1	ANALISIS REKRUTMEN, SELEKSI, DAN PENEMPATAN ARYAWAN DI PT. NYONYA MENEER DI SEMARANG	Oggy Yuliawan Kristan	AGORA Vol. 1, No. 3, (2013)
2	Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Gemala Kempa Daya)	Isnawati Dewi,Bryan Givan, Slamet Heri Wiinarn	Jurnal Admnistrasi Bisnis Volume 1 No. 1 Mei 2021
3	PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI: POTENSI KETIDAKEFEKTIFAN DAN FAKTORNYA	Rida Wati, Apriandi, Wahyudi, 1) Shanty Komalasa	NIAGAWAN Vol 12 No 2 Juli 2023
4	PELAKSANAAN REKRUTMEN, SELEKSI, DAN KETEPATAN PENEMPATAN KARYAWAN	Yuliana Fondasoya Lilstia	Fokus,Volume 20, Nomor 1, Maret 202