

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Seiring dengan terus bertambahnya kebutuhan hidup manusia kebutuhan akan transportasi pun juga ikut semakin bertambah. Kendaraan bermotor adalah salah satu sarana transportasi yang mayoritas masyarakat banyak gunakan pada saat ini. Kendaraan bermotor yang dimaksud antara lain adalah sepeda motor, mobil, truck, dan lain sebagainya. Jumlah kendaraan bermotor di Indonesia terus meningkat diiringi meningkatnya perekonomian dan juga tingkat bertambahnya jumlah penduduk di Indonesia.

Dilansir dari media Vivanews.com pada Jumat, 27 September 2019, Indonesia merupakan negara dengan jumlah mobil terbanyak se-Asia Tenggara, pada tahun 2019 sekurangnya ada 220 juta unit mobil yang menyebar di seluruh negara di kawasan Asia Tenggara dan sekurangnya ada 130 juta unit mobil yang berada di Indonesia.¹

Melihat semakin banyaknya masyarakat Indonesia yang menggunakan kendaraan bermotor tersebut, pada saat ini juga sudah banyak sekali bermunculan perusahaan mekanik seperti bengkel-bengkel mobil yang tersebar di seluruh penjuru Indonesia.

Kota Kediri yang merupakan kota dengan *brand* “*Harmony Kediri the Service City*” Brand ini menegaskan, keberadaan Kota Kediri sebagai kota jasa dan perdagangan. Kota jasa disini menunjukkan bahwa Kota Kediri

¹ Raden Jihad Akbar, *Jumlah Mobil di Indonesia Terbanyak se-Asia Tenggara*, www.Vivanews.com, diakses pada tanggal 22 April 2020.

merupakan kota yang memiliki banyak tempat jasa perbaikan baik itu perbaikan elektronik, non elektronik dan juga perbaikan kendaraan bermotor. Khususnya pada Kelurahan Ngronggo, Kediri Kota telah banyak ditemukan bengkel untuk service mobil. Berikut adalah 3 bengkel mobil yang ada di kelurahan Ngronggo, Kota Kediri :

Tabel 1.1
Data 3 bengkel mobil di Kelurahan Ngronggo, Kota Kediri

Nama Perusahaan	Alamat	Tahun Berdiri	Jumlah Cabang
TOP Mobil Cabang Kediri	Jl. Super Semar No. 12, Ngronggo, Kecamatan Kota Kediri, Kota Kediri.	2005	5
Absolute	Jl. Urip Sumoharjo No. 138, Ngronggo, Kecamatan Kota Kediri, Kota Kediri.	2011	2
Indo Kreatif	Jl. Super Semar No. 48, Ngronggo, Kecamatan Kota Kediri, Kota Kediri.	2011	1

Sumber Data: Hasil Survei pada tanggal 15 April 2020

CV TOP Mobil Cabang Kediri adalah satu bengkel mobil yang ada di kota Kediri yang eksistensinya terbilang unggul di Kota Kediri adalah CV. TOP Mobil Cabang Kediri. CV. TOP Mobil Cabang Kediri merupakan salah perusahaan bengkel mobil yang memiliki banyak cabang di 5 kota besar di Jawa Timur yang antara lain adalah Kediri, Mojokerto, Malang, Probolinggo, dan Jember. CV. TOP Mobil ini merupakan perusahaan jasa perbaikan mobil tertua di Kota Kediri. CV. TOP Mobil Cabang Kediri ini terletak di Jalan Super Semar No. 12, Ngronggo, Kecamatan Kota Kediri. Karena TOP Mobil Cabang Kediri ini merupakan bengkel besar, otomatis juga memiliki

karyawan yang tidak sedikit. CV. TOP Mobil Cabang Kediri ini mempunyai 25 karyawan yang bekerja setiap harinya di perusahaan tersebut. Adanya karyawan tidak lepas dari proses rekrutmen dan seleksi perusahaan.

Rekrutmen merupakan salah proses yang ditempuh organisasi atau perusahaan untuk mendapatkan karyawan. Karyawan dibutuhkan dalam suatu organisasi atau perusahaan karena adanya kekurangan tenaga kerja penggerak untuk perusahaan. Rekrutmen adalah proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan.² Salah satu kunci utama dalam menciptakan Sumber daya insani (SDI) yang profesional adalah terletak pada proses rekrutmen, seleksi, *training and development* calon tenaga kerja. Mencari tenaga kerja yang profesional dan berkualitas tidaklah mudah. Merupakan sebuah kewajiban dalam sebuah organisasi dan perusahaan-perusahaan harus melakukan penyaringan untuk anggota atau para pekerja yang baru. Untuk itulah rekrutmen dan seleksi tenaga kerja dibutuhkan untuk menyaring para pelamar yang ingin melamar. Dijelaskan pula dalam hadis riwayat Al-Bukhori:

إِذَا وَسِدَا الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِمَا نَتَّظِرُ السَّاعَةَ

Artinya : Apabila suatu perkara diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah saat kehancurannya. (HR. Bukhori).

Hadis di atas menjelaskan bahwa Islam menganjurkan untuk kita meletakkan sumber daya insani yang sesuai atau memiliki spesifikasi dalam kegiatan usaha yang kita lakukan. Oleh karena itu rekrutmen dan juga seleksi

² T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, (BPFE : Yogyakarta, 1987), 69.

karyawan sangat dipertimbangkan untuk mendapatkan sumber daya insani yang sesuai dan kompeten dalam bidangnya.

Menurut Wirawan, efektivitas dan efisiensi sumber-sumber organisasi hanya dapat dicapai kalau sumber daya insaninya berkualitas.³ Pendapat ini mengiyaratkan bahwa adanya proses rekrutmen dan seleksi yang tepat akan menghasilkan sumberdaya manusia yang bagus pula dan hal tersebut sangat mempengaruhi efektifitas bahkan hasil kerja pada sebuah perusahaan.

Proses rekrutmen yang ada di CV TOP Mobil Cabang Kediri ini melalui sumber rekrutmen seperti media cetak berupa koran, media internet, dan rekomendasi karyawan dalam perusahaan. Sedangkan, tahap seleksi perusahaan ini hanya melalui proses wawancara. Namun demikian, CV TOP Mobil Cabang Kediri melakukan proses rekrutmen yang kurang sesuai dengan manajemen sumber daya insani yang antara lain adalah :

1. Perusahaan merekrut karyawan yang tidak memiliki latar belakang otomotif. Sebagian besar karyawan CV TOP Mobil Cabang Kediri tidak memiliki latar belakang otomotif bahkan Perusahaan tidak memprioritaskan tingkat pendidikan dalam merekrut karyawannya.
2. Perusahaan memberikan kebebasan karyawan yang bekerja di perusahaan untuk merekrut calon karyawan yang juga merupakan keluarga, saudara ataupun teman terdekat mereka sendiri. Dalam hal ini calon karyawan yang melamar melalui media sosial dan media cetak

³ Wirawan, *Manajemen Sumber daya insani : Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian : Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan*, (Jakarta : Rajawali Press, 2015), 2.

jarang sekali mendapat kesempatan kerja karena telah didahului oleh calon karyawan rekomendasi karyawan dalam.

3. Dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan dalam perusahaan ini dilakukan oleh staf administrasi yang merangkap menjadi HRD atau bagian personalia.

Dengan adanya rekrutmen dan seleksi yang tidak sesuai dengan bagaimana rekrutmen dan seleksi yang ideal dan juga tidak menerapkan aturan yang sesuai dengan manajemen sumber daya insani, harusnya hasil kerja atau kinerja daripada para karyawan atau kinerja perusahaan juga kurang maksimal karena rekrutmen dan seleksi dapat mempengaruhi meningkat atau menurunnya kinerja karyawan. Namun sebaliknya, CV. TOP Mobil Cabang Kediri menunjukkan bahwa tingkat kerjanya tetap stabil bahkan terus naik hingga CV TOP. Mobil Cabang Kediri terkenal dengan rating tertinggi untuk tempat service mobil/bengkel yang memiliki tingkatan baik dalam pelayanan hingga penyelesaian pekerjaannya. Bukan hanya itu, CV. TOP Mobil Cabang Kediri ini juga memiliki prestasi yang baik dibandingkan ke 4 cabang TOP Mobil di kota lainnya karena kerjanya yang baik tersebut.

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti tertarik untuk mengetahui lebih lanjut mengenai bagaimana proses rekrutmen dan seleksi karyawan CV. TOP Mobil Cabang Kediri yang demikian ini bisa tetap mempertahankan tingkat kinerja daripada perusahaan. Oleh karenanya peneliti mengangkat judul “ANALISIS REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN DALAM

MENINGKATKAN KINERJA DITINJAU DARI MANAJEMEN SUMBER
DAYA INSANI STUDI KASUS PADA CV. TOP MOBIL CABANG
KEDIRI?.

B. Fokus Penelitian

1. Bagaimana rekrutmen dan seleksi karyawan dalam meningkatkan kinerja pada CV. TOP Mobil Cabang Kediri?
2. Bagaimana rekrutmen dan seleksi karyawan dalam meningkatkan kinerja ditinjau dari manajemen sumber daya insani pada CV. TOP Mobil Cabang Kediri?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui rekrutmen dan seleksi karyawan dalam meningkatkan kinerja pada CV. TOP Mobil Cabang Kediri.
2. Mengetahui rekrutmen dan seleksi karyawan dalam meningkatkan kinerja ditinjau dari manajemen sumber daya insani pada CV. TOP Mobil Cabang Kediri.

D. Kegunaan Penelitian

- a. Bagi akademisi, Penelitian ini diharap dapat dijadikan referensi untuk penelitian serupa dan menjadi perbandingan bagi penelitian lain khususnya pada bidang manajemen sumber daya insani.

- b. Bagi perusahaan, penelitian ini diharap dapat menjadi bahan evaluasi dalam mengambil kebijakan pada sistem rekrutmen dan seleksi yang lebih baik dan menyusun kebijakan dimasa mendatang.

E. Telaah Pustaka

1. Penelitian oleh Eva Viorany, IAIN Kediri (2018) yang berjudul “Peranan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Lembaga Amil Zakat Nasional Baitul Maal Hidayatullah (BMH) Kantor Kediri”. Hasil peneltian oleh Eva Viorany ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki peran yang penting dalam kinerja karyawan di BMH kantor Kediri dimana pencapaian kinerja BMH pada periode 2017 mencapai 80% dari yang ditargetkan. Persamaan penelitian oleh Eva Viorany dengan penelitian ini adalah pada kinerja karyawan sedangkan perbedaannya dengan penelitian ini adalah pada masalah penelitian yakni motivasi kerja dan juga objek penelitian yakni BMH Kantor Kediri.
2. Penelitian oleh Kholida Putri Rahayu, STAIN Kediri (2016) yang berjudul “Peranan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di BMT UGT Sidogiri Tosaren Kediri”. Hasil penelitian oleh ^{Kholida} Putri Rahayu ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi sangat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan BMT UGT Tosaren Kediri hal ini ditandai dengan adanya strategi yang di buat oleh karyawan

dan pimpinan untuk menyelesaikan masalah yang terjadi serta motivasi yang selalu diberikan pimpinan kepada karyawannya membuat semangat karyawan tetap terjaga dan membuat perusahaan mendapatkan penghargaan. Persamaan penelitian oleh Kholida Putri Rahayu adalah pada hasil kerja karyawan sedangkan perbedaannya dengan penelitian ini adalah pada masalah penelitian yakni budaya organisasi dan juga objek penelitian yakni pada BMT UGT Tosaren Kediri.⁴

3. Penelitian oleh Fahmi Muhammad Azzuhirin dan Kartika Indah Permanasari, Politeknik Negeri Malang (2019) yang berjudul “Analisis Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan FIS Universitas Negeri Malang” dimana hasil penelitiannya menyimpulkan terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang sedikit lebih tinggi jika dibandingkan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian oleh Fahmi Muhammad dan Kartika Indah ini terletak pada masalah yang diteliti yakni pada kinerja karyawan dan juga pada metode penelitian yang digunakan yakni metode kualitatif. Perbedaan penelitian ini adalah pada masalah penelitian yakni budaya organisasi dan motivasi kerja, dan juga pada tempat penelitian yang berbeda yakni pada FIS Universitas Negeri Malang.
4. Penelitian oleh Muhammad Aji Nugroho, Universitas Hasanuddin Makassar (2012) yang berjudul “Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi

⁴ Kholida Putri Rahayu, *Peranan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di BMT UGT Sidogiri Tosaren Kediri*, (Skripsi : STAIN Kediri, 2016).

Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar” dimana hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. Dan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan khususnya pada PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Hasanuddin di Makassar adalah seleksi. Persamaan penelitian oleh Muhammad Aji Nugroho ini terletak masalah yang diangkat yakni Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan. Perbedaan penelitian oleh Muhammad Aji Nugroho dengan penelitian ini adalah pada metode penelitian yang menggunakan metode kuantitatif dan tempat penelitian, yakni pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar.⁵

5. Penelitian oleh Safitri Nur Annisa, IAIN Salatiga (2016) yang berjudul “Pengaruh Etika Kerja Islami dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Sragen” dimana hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa pengaruh budaya organisasi lebih besar dibandingkan etika kerja. Tetapi kedua variabel tersebut memiliki pengaruh cukup besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan variabel lain misalnya gaya kepemimpinan dan etos kerja. Persamaan penelitian ini terletak pada apa variabel yang diteliti yakni pada budaya organisasi dan juga pada kinerja karyawan. Persamaan penelitian oleh Safitri Nur Annisa ini terletak pada variabel penelitian yakni kinerja karyawan.

⁵ Muhammad Aji Nugroho, *Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar*, (Skripsi: Universitas Hasanuddin Makassar, 2012).

sedangkan perbedaan pada penelitian ini adalah pada penggunaan metode penelitian yang menggunakan metode kuantitatif, variabel X yakni etika kerja dan budaya organisasi dan tempat penelitian yang berbeda yakni pada Bank Syariah Sragen.