

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Jenis Usaha, Nama Perusahaan, dan Lokasi Perusahaan

OK OCE merupakan salah satu gerakan sosial penciptaan lapangan kerja. OK OCE, terus memberikan kontribusi positif untuk bangsa. Melalui gerakan kewirausahaan dan ekonomi kerakyatan ini, OK OCE bertujuan untuk bisa menciptakan kemandirian dan lapangan kerja yang banyak untuk rakyat Indonesia. Kantor OK OCE Indonesia ini berlokasi di Mal Pelayanan Publik Lt 12. Jl. Epicentrum Tengah no.3, RT.2/RW.5, Karet Kuningan, Kecamatan Setiabudi, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12940. Peneliti akan melakukan penelitian pada lokasi tersebut untuk menyelesaikan masalah yang telah di hadapi oleh perusahaan yang bersangkutan terkait dengan masalah rekrutmen dan seleksi pada karyawan OK OCE Indonesia.

1.1.2 Logo Perusahaan

Logo yang dimiliki oleh OK OCE Indonesia adalah sebagai berikut:



Gambar 1. 1 Logo OK OCE Indonesia

Sumber: www.okoce.net (2022)

Logo OK OCE Indonesia terdiri dari dua warna, yaitu warna merah pada OK dan biru pada OCE. Penggunaan warna merah pada OK memiliki makna penuh semangat dan komitmen dalam membangun visi dan misi dari OK OCE. Sedangkan penggunaan warna biru pada OCE memiliki makna terpercaya, kuat dan dapat diandalkan sebagai solusi untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat khususnya di bidang ekonomi.

Logotype OK OCE tampil sederhana, mudah dibaca dan mudah diingat sesuai dengan misi OK OCE, yaitu memberikan kemudahan dalam meningkatkan kualitas hidup masyarakat di bidang ekonomi.

1.1.3 Visi, Misi, dan Nilai Perusahaan

OK OCE Indonesia memiliki visi, misi, dan filosofi atau nilai perusahaan sebagai berikut:

a) Visi OK OCE Indonesia

Menjadi gerakan sosial yang mampu menciptakan lapangan kerja dan meningkatkan penghasilan masyarakat melalui pelatihan dan pendampingan kewirausahaan.

b) Misi OK OCE Indonesia

- a. Melakukan pendataan calon wirausaha dan wirausaha di masyarakat.
- b. Memberikan pelatihan dan pendampingan usaha kepada masyarakat.
- c. Mendorong dan membantu wirausaha untuk melengkapi perizinan.
- d. Membantu pemasaran produk-produk anggota.
- e. Menciptakan pusat-pusat kewirausahaan di masyarakat.
- f. Membantu akses permodalan kepada anggota.
- g. Berkolaborasi dengan pemerintah, swasta, dunia pendidikan dan penggerak komunitas.
- h. Membangun ekosistem bisnis bagi komunitas wirausaha sosial untuk membantu wirausaha dampingan.

c) Struktur Organisasi

Struktur organisasi OK OCE INDONESIA sebagai berikut:



Gambar 1. 2 Struktur Organisasi OK OCE Indonesia

Sumber: *www.okoce.net* (2022)

Adapun susunan organisasi OK OCE Indonesia yang sesuai dengan struktur organisasi diatas adalah sebagai berikut:

a) Founder

Founder memiliki tugas sebagai pengarah visi dan misi, ssebagai informan, sebagai perencana dan pengambil keputusan, membentuk dewan direksi, dan mencari pendanaan awal.

b) Dewan Pembina

Dewan pembina memiliki tugas untuk membina organisasi agar program dan kegiatan organisasi sesuai dengan AD dan ART, dan melakukan pembinaan agar organisasi mempunyai wawasan kedepan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

c) Dewan Kurasi

Dewan kurasi bertugas membantu organisasi untuk mendapatkan dan mengurus, merawat, menjaga, mencatat, mengatalogkan koleksi seperti koleksi data digital dan kumpulan basis data.

d) Ketua Umum

Ketua umum memiliki tugas untuk mengarahkan program dan kegiatan operasional organisasi, membina keutuhan organisasi dan mendorong kemajuan organisasi melalui jalinan kerjasama dan komunikasi antar anggota, membangun citra organisasi, mengusahakan peluang penghimpunan dana yang sah, meningkatkan peran serta organisasi dalam pemecahan masalah-masalah pembangunan yang berkait dengan profesi.

e) Sekretaris Jendral (Sekjen)

Sekretaris jendral memiliki tugas untuk membantu ketua umum dalam mengarahkan dan mengendalikan kegiatan operasional organisasi, membina hubungan dengan pihak luar, baik swasta maupun pemerintah dalam kaitannya dengan kerjasama dan pembangunan citra organisasi, dan mengendalikan operasional administrasi internal dan eksternal.

f) Bendahara Umum

Bendahara umum memiliki tugas untuk menghimpun iuran anggota dan dana lain dari sumber-sumber yang sah, mengalokasikan dana atas dasar program kerja OK OCE INDONESIA, menata-bukukan dana organisasi, menyusun laporan keuangan, sebagai bahan laporan, pembayaran pajak.

g) Direktorat Data, Hukum, Riset

Direktorat data, hukum dan riset bertugas merumuskan serta melaksanakan kebijakan dan standarisasi teknis di bidang data, informasi, hukum, dan riset.

h) Direktorat Kerjasama

Direktorat kerjasama bertugas menjalin kerjasama dengan mitra strategis untuk saling menguntungkan, menjalin kerjasama dengan instansi terkait dengan OK OCE INDONESIA, menjalin kerjasama dengan partner organisasi yang lain, membuat proposal untuk kerjasama, dan menjalin bisnis dengan mitra OK OCE INDONESIA.

- i) **Direktorat Marketing dan Komunikasi**
Direktorat marketing dan komunikasi bertugas untuk bertanggung jawab atas segala promosi kepada stakeholder, membuat broadcast terkait acara yang diadakan oleh OK OCE INDONESIA, dan bertanggung jawab menjaga *brand image* OK OCE INDONESIA di masyarakat melalui pola komunikasi yang baik internal maupun eksternal.
- j) **Direktorat Program**
Direktorat program bertugas melaksanakan koordinasi, perumusan dan pelaksanaan kebijakan, standar, prosedur, kriteria, dan pemberian bimbingan teknis dan evaluasi di bidang program dan produksi.
- k) **Direktorat Eksekutif**
Direktorat eksekutif bertugas menyusun program kerja dan mengembangkan kapasitas organisasi melalui penggalangan dana, berbagai sumberdaya lainnya, promosi, perluasan jaringan, dengan dibantu oleh anggota perkumpulan.

1.2 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam organisasi. Suatu organisasi harus memiliki sumber daya yang baik untuk dapat mengimplementasikan visi dan misinya. Peningkatan dan kontrol sumber daya manusia dalam organisasi harus lebih efisien dan optimal, maka dari itu untuk menggerakkan atau mengelola sumber daya lainnya harus bisa digunakan secara efektif dan efisien sesuai kebutuhan organisasi.

Salah satu cara untuk meningkatkan keunggulan perusahaan adalah dengan memiliki karyawan yang kompeten dan berkinerja tinggi. Peran karyawan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Organisasi dapat berfungsi jika organisasi memiliki personel yang berkualitas dan personel ini menanggapi tugasnya. Beberapa aktivitas penting yang mendukung pengelolaan sumber daya manusia di suatu perusahaan diantaranya proses seleksi maupun proses perekrutan karyawan. Menurut Wilson Bangun (2012:140) rekrutmen merupakan proses pencarian calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah dan jenis yang dibutuhkan. Proses rekrutmen dan seleksi yang dibutuhkan untuk menarik seorang karyawan adalah proses rekrutmen dan seleksi yang memenuhi kriteria yang

diinginkan. Proses perekrutan dan seleksi merupakan proses yang dilakukan secara prosedural dan bersifat objektif serta dapat mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan.

Fungsi dari rekrutmen adalah sebagai “the Right Man on The Right Place”, yang mana hal tersebut menjadi acuan para eksekutif perusahaan dalam menempatkan karyawan yang ada diperusahaannya. Sedangkan seleksi adalah suatu proses pemilihan dan penetapan sekelompok calon atau sejumlah individu yang memenuhi kriteria untuk mengisi posisi yang tersedia pada perusahaan sesuai dengan syarat dan ketentuan perusahaan. Strategi dalam melakukan proses rekrutmen dan seleksi menjadi penting karena proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh perusahaan mempengaruhi kualitas sumber daya manusia yang ada pada perusahaan. Manajemen sumber daya manusia terdiri dari fungsi-fungsi yang meliputi proses perencanaan, perekrutan, analisis tenaga kerja, kesempatan yang sama, manfaat dan kompensasi, kesehatan, keselamatan dan keamanan, serta hubungan tenaga kerja (Jackson R. L., 2019).

Begitu pula dengan yang dilakukan oleh OK OCE Indonesia, dalam melakukan sebuah rekrutmen dan seleksi harapannya bisa menghasilkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan yang disesuaikan dengan keputusan ketua umum. Berikut data rekrutmen karyawan yang dilakukan oleh OK OCE Indonesia pada tahun 2022.

Tabel 1. 1 DATA REKRUTMEN KARYAWAN OK OCE INDONESIA 2022

Intake	Pelamar	Walk in Interview	Jenis Tes	Lulus/Diterima
S2	10	10	Tes Psikologi,	3
S1/D4	122	110	Wawancara, dan	20
D3	11	8	Tes Kesehatan	2

Sumber: Data Rekrutmen Karyawan OK OCE Indonesia (2022)

Dapat dilihat dari tabel 1.1 di atas dari banyaknya peminat dengan yang diterima melalui proses seleksi yang ketat maka diperoleh hanya 1%-5% keryawan yang berhasil lolos dalam rekrutmen. Sedangkan untuk meyakinkan hasil rekrutmen maka dilakukan proses seleksi oleh panitia seleksi dari OK OCE Indonesia terhadap calon

karyawan OK OCE Indonesia pada tahun 2022. Dapat dilihat pada tabel 1.2 yang mana terdapat tahapan seleksi yang begitu ketat sebagai berikut.

Tabel 1. 2 DATA SELEKSI KARYAWAN OK OCE INDONESIA

No.	Jenis Test	Lulus/Diterima
1.	Adm. Online/Review CV	143 Orang
2.	Tes Psikologi	25 Orang
3.	Wawancara dan Tes Kesehatan	25 Orang
4.	Dinyatakan Lolos Tahap Akhir	25 Orang

Sumber: Data Seleksi Karyawan OK OCE Indonesia (2022)

Dapat dilihat pada tabel 1.2 di atas mengenai tahapan seleksi karyawan yang dilakukan pada OK OCE Indonesia untuk mendapatkan karyawan terbaik sesuai dengan posisi yang dibutuhkan oleh perusahaan. Setelah dinyatakan lulus seleksi tahap akhir, para peserta akan diangkat sebagai karyawan OK OCE Indonesia. Sedangkan untuk dapat mengetahui tanggapan karyawan mengenai proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada OK OCE Indonesia, peneliti melakukan *pra-kuesioner* yang disebar kepada 15 karyawan OK OCE Indonesia. Hasil *pra-kuesioner* dapat dilihat pada tabel 1.3 sebagai berikut.

Tabel 1. 3 DATA PRA-KUESIONER 15 KARYAWAN OK OCE INDONESIA

Variabel	Pernyataan	Sangat Puas	Puas	Tidak Puas	Sangat Tidak Puas
Rekrutmen	1. Metode rekrutmen berpengaruh terhadap perolehan karyawan yang berkualitas	3 orang	8 orang	1 orang	3 orang
		20%	53%	7%	20%
	2. Proses rekrutmen masih dipengaruhi oleh kebijakan perusahaan.	1 orang	9 orang	4 orang	1 orang
		7%	60%	27%	7%
	3. Pelaksanaan rekrutmen bertujuan untuk mengisi jabatan karyawan yang kosong	3 orang	9 orang	2 orang	1 orang
		20%	60%	13%	7%
Seleksi	1. Pelaksanaan pengambilan keputusan terhadap seleksi cukup lama.	2 orang	3 orang	3 orang	7 orang
		13%	20%	20%	47%
	2. Proses seleksi mampu meningkatkan kinerja karyawan.	5 orang	6 orang	4 orang	0 orang
		33%	40%	27%	0%
	3. Kegiatan seleksi sesuai dengan tujuan perusahaan OK OCE Indonesia	4 orang	9 orang	2 orang	0 orang
		27%	60%	13%	0%

Kinerja	1. Hasil pekerjaan karyawan sesuai dengan kualitas kerja.	5 orang	7 orang	2 orang	1 orang
		13%	60%	20%	7%
	2. Penanganan pekerjaan sesuai dengan kriteria penyelesaian pekerjaan yang telah direncanakan.	3 orang	9 orang	3 orang	0 orang
		13%	60%	20%	7%
	3. Kedisiplinan karyawan telah dilaksanakan dengan baik.	1 orang	4 orang	6 orang	4 orang
		20%	60%	13%	7%

(Sumber: Olah Data Pribadi Pra-Kuesioner, 28 Januari 2023)

Berdasarkan hasil *pra*-kuesioner pada tabel 1.3 di atas, dapat diketahui bahwa sistem rekrutmen dan seleksi pada karyawan OK OCE Indonesia kurang baik. Dapat dilihat dari data di atas masih terdapat karyawan yang menyatakan bahwa kurang puas maupun tidak puas terhadap proses rekrutmen dan seleksi. Dari 15 responden pada variabel rekrutmen dengan pernyataan bahwa responden merasa metode rekrutmen berpengaruh terhadap perolehan karyawan yang berkualitas terdapat 3 orang (20%) menyatakan sangat puas, 8 orang (53%) menyatakan puas, 1 orang (7%) menyatakan tidak puas, dan 3 orang (20%) menyatakan sangat tidak puas. Sedangkan dalam variabel seleksi dengan pernyataan bahwa responden merasa pelaksanaan pengambilan keputusan yang dirasa cukup lama terdapat 2 orang (13%) menyatakan sangat puas, 3 orang (20%) menyatakan puas, 3 orang (20%) menyatakan tidak puas, dan 7 orang (47%) menyatakan sangat tidak puas. Dalam variabel kinerja karyawan dengan pernyataan bahwa responden merasa kedisiplinan karyawan telah dilaksanakan dengan baik dinyatakan oleh 1 orang (7%) menyatakan sangat puas, 4 orang (27%) menyatakan puas, 6 orang (40%) menyatakan tidak puas, dan 4 orang (27%) menyatakan sangat tidak puas. Dari data di atas masih terdapat karyawan yang merasa kurang puas terhadap proses rekrutmen dan seleksi yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa temuan dari pengamatan awal ini sejalan dengan temuan studi bahwa masih ada masalah implementasi dengan rekrutmen, seleksi, dan kinerja karyawan. Beberapa tanggapan responden pada *pra*-kuesioner tersebut merupakan permasalahan yang perlu segera ditangani oleh perusahaan. Jika hal ini dibiarkan terus menerus, maka perusahaan akan merugi di kemudian hari dan kehilangan karyawan terbaiknya karena tidak dapat mencapai keseimbangan antara penerapan peraturan dan juga apa saja yang membuat karyawan tidak disiplin dalam bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan panitia seleksi pada tanggal 28 Januari 2023, panitia seleksi mengungkapkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan OK OCE Indonesia telah diselesaikan dengan pertimbangan yang matang, dengan menggunakan pilihan ketua umum sebagai pedoman untuk merekrut karyawan baru. Hanya saja dari pihak OK OCE masih kurang tepat dalam menggunakan metode rekrutmen guna memperoleh karyawan yang berkualitas. Dalam proses seleksi pihak

OK OCE juga kurang cepat dalam mengambil keputusan terkait rekrutmen dan seleksi. Sehingga menyebabkan adanya penurunan kinerja karyawan dalam hal kedisiplinan.

Menurut Priyono (2010:12) pengertian kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan melaksanakan tugas serta kemampuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sebagai suatu kegiatan generik, seleksi akan diikuti dengan kegiatan lainnya misalknya berupa penempatan pada pekerjaan (*job placement*) yang segera disertai dengan kegiatan generik lainnya yaitu penilaian kinerja (*performance appraisal*). Menurut pihak HRD OK OCE INDONESIA mengungkapkan bahwa adanya penurunan kinerja karyawan yang ditandai dengan tidak tercapainya target jumlah UMKM yang ditetapkan perusahaan. Berikut data capaian kinerja karyawan OK OCE INDONESIA.

Tabel 1. 4 PENCAPAIAN KINERJA OK OCE INDONESIA (2022)

Penilaian Kinerja	Pencapaian Kerja		
	Januari - Maret	April - Juni	Juli - September
Target UMKM	500	450	400
Realisasi UMKM	383	377	231
Persentase	77%	84%	58%

Sumber: HRD OK OCE INDONESIA (2022)

Berdasarkan tabel 1.4 menunjukkan bahwa kondisi kinerja pada OK OCE INDONESIA masih kurang maksimal karena tidak tercapainya target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pada periode pertama OK OCE INDONESIA hanya dapat mencapai target 77%. Pada periode kedua mengalami peningkatan mencapai 84% dalam pencapaian target, namun pada periode ketiga mengalami penurunan yang cukup signifikan yaitu sebesar 58%. Pentingnya rekrutmen dan seleksi yang bertahap dan menyaring dengan baik karyawan diharapkan mampu memberikan peningkatan kinerja perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, permasalahan ini layak untuk dilakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan OK OCE Indonesia, dengan mengambil judul penelitian **“PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN OK OCE INDONESIA”**.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang penulis uraikan sebelumnya, maka rumusan masalah yang ada dalam penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana proses rekrutmen yang dilaksanakan di OK OCE Indonesia.
- b. Bagaimana sistem seleksi yang dilaksanakan di OK OCE Indonesia.
- c. Bagaimana kinerja karyawan pada OK OCE Indonesia.
- d. Bagaimana pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan OK OCE Indonesia baik secara parsial maupun secara simultan.

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis:

- a. Proses rekrutmen yang dilaksanakan di OK OCE Indonesia.
- b. Sistem seleksi yang dilaksanakan di OK OCE Indonesia.
- c. Kinerja karyawan pada OK OCE Indonesia.
- d. Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan OK OCE Indonesia baik secara parsial maupun secara simultan.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Kegunaan Teoritis

- a) Hasil dari penelitian ini diharapkan agar dapat bermanfaat bagi akademis dibidang manajemen sumber daya manusia khususnya dibidang rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan.
- b) Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan referensi, tambahan informasi. Sebagai bahan contoh untuk penelitian selanjutnya dan sebagai bahan acuan untuk penelitian selanjutnya.

1.5.2 Aspek Praktis

- a) Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu, menambah dan memperbaiki pengolahan data yang ada pada OK OCE Indonesia.
- b) Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan untuk OK OCE Indonesia. Penelitian ini akan menunjukkan seberapa besar pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan, hal tersebut akan berpengaruh atau tidak berpengaruh kepada kinerja karyawan. Sehingga karyawan OK OCE Indonesia dapat melaksanakan tugas dan job masing-masing dengan efektif serta efisien.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah penelitian yang dilakukan oleh penulis dalam memberikan arah serta gambaran yang terkandung dalam penulisan skripsi, maka penulis menyusun sistematika penelitian sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan secara umum, ringkas, padat dan jelas tentang isi penelitian yang diteliti oleh penulis yaitu meliputi gambaran umum, objek penelitian, latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menjelaskan tentang hasil tinjauan pustaka yang terkait dengan variabel dan topik penelitian untuk dijadikan sebagai dasar penyusunan kerangka pemikiran dan rumusan untuk hipotesis yaitu yang meliputi rangkuman teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian dan ruang lingkup penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan tentang masalah penelitian yang meliputi pendekatan, metode dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan serta menganalisis data. Teknik analisis data ini juga harus relevan dengan masalah yang ada pada penelitian.

BAB VI HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan hasil penelitian dan analisis mengenai pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan OK OCE Indonesia.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bagian penutup mencakup kesimpulan, keterbatasan, dan saran. Bab ini juga berisi penarikan kesimpulan atas hasil analisis dan pembahasan sebelumnya, disertai dengan keterbatasan dan saran yang bermanfaat untuk penelitian yang akan datang.