

**ANALISIS PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI SUMBER DAYA MANUSIA
DIKANTOR DESA SELOREJO KECAMATAN DAU KABUPATEN MALANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan

Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen



Oleh :

NADIA LINDA RISYA

NIM : 2016120132

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADewi

MALANG

2020

RINGKASAN

ANALISIS PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI SUMBER DAYA MANUSIA DIKANTOR DESA SELOREJO KECAMATAN DAU KABUPATEN MALANG

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui proses rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia di Kantor Desa Selorejo Kecamatan Dau Kabupaten Malang. Jenis Penelitian yakni penelitian kualitatif yang merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif dengan menggunakan teknik pengumpulan data observasi, wawancara dan dokumentasi agar mendapatkan data-data yang valid dan obyektif terhadap apa yang diteliti, maka dari itu kehadiran peneliti dilapangan dalam penelitian kualitatif mutlak dibutuhkan. Penelitian dilakukan di Kantor Desa Selorejo yang berdiri semenjak tahun 2008. Terletak Jl. Raya Selorejo Rt. 09 Rw.03, Desa Selorejo Kecamatan Dau Kabupaten Malang, Jawa Timur. Pada penelitian ini saya melewati beberapa tahap-tahap penelitian yakni tahap pralapangan, tahap dan Tahap pekerjaan lapangan. Desa Selorejo adalah bagian dari wilayah Kecamatan Dau Kabupaten Malang dengan ketinggian 800 – 1200 m diatas permukaan laut, dengan luas wilayah 333,726 Ha

Hasil Dari Penelitian di Kantor Desa Selorejo bahwa proses rekrutmen berdasarkan metode internal dan eksternal. Pihak Kantor Desa Selorejo menggunakan promosi jabatan yang kemudian akan di ajukan kepada BPD untuk mendapatkan rekomendasi dan membuka lowongan publik untuk menarik calon pegawai baru yang sesuai dengan Undang-Undang No.6 Tahun 2014. Tahapan proses seleksi yang ada di Kantor Desa Selorejo yaitu melalui internal maupun eksternal maka calon perangkat desa yang telah mendapat rekomendasi dari BPD yang dianggap layak akan melakukan pengecekan administrasi kelengkapan pendaftaran calon perangkat desa baru, kemudian melalui wawancara awal yang melalui serangkaian tes lalu kemudian ke tahap wawancara akhir yaitu wawancara langsung mengenai kesungguhan calon perangkat desa dalam mendaftarkan diri bergabung dalam pemerintahan oleh tim penjaringan. Adapun kendala-kendala yang dirasakan selama proses rekrutmen dan seleksi yakni sulitnya tim penjaringan dalam mencari atau menarik calon perangkat desa khususnya warga desa selorejo untuk mau ikut bekerja bersama membangun desa, yang ikut serta dalam pemerintahan. Dan solusinya adalah Kantor Desa Akan membuka penjaringan lebih lama agar dapat memaksimalkan penarikan calon pegawai baru yang dibutuhkan.

Kata kunci : rekrutmen dan seleksi

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi hal yang penting dalam pencapaian tujuan, yang tidak dapat terlepas dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia sangat penting untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Manusia menjadi faktor strategis dalam semua kegiatan institusi. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses menangani masalah yang ada pada lingkup karyawan, manajer, pegawai, dan tenaga kerja yang lainnya.

Salah satu yang menjadi aktivitas didalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen dan seleksi. Dalam sebuah institusi pemerintahan sangat memungkinkan institusi tersebut kekurangan pegawai atau sejumlah pegawai yang berkurang disetiap waktunya dengan aneka ragam penyebabnya. Misalnya, peluasan tempat kerja, pengunduran diri pegawai, pensiun, pemberhentian pegawai, masa jabatan yang telah selesai dan ada pula pegawai yang meninggal dunia. Banyaknya alasan tersebutlah yang membuat suatu instansi pemerintah harus segera mengisi kekosongan tersebut. Oleh karena itulah suatu instansi secara berkala mengecek kembali di tiap-tiap bidangnya untuk mengetahui apakah ada kekosongan tempat supaya instansi tersebut dapat segera mencari penggantinya. Suatu instansi pemerintahan sangat berhati-hati dalam proses-proses rekrutmen dan menyeleksi dikarena proses tersebut merupakan langkah awal suatu instansi terkait untuk mencapai sebuah keberhasilan visi dan misi instansi terkait, memberikan seluruh kemampuan untuk menciptakan visi misi terhadap instansi, dan memiliki hasil yang optimal terhadap instansi terkait itu sendiri. Pegawai merupakan asset yang berharga bagi instansi pemerintahan dalam mencapai tujuannya. Fokus utama Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah memberikan kontribusi atas suksesnya instansi terkait. Demikian maka langkah awal yang menjadi kunci utama yakni proses rekrutmen dan seleksi dalam merekrut tenaga kerja yang sesuai kebutuhannya. Didalam proses seleksi itu sendiri, merupakan tahap-tahap atau langkah kegiatan yang digunakan dalam memutuskan kandidat atau calon pegawai yang memenuhi syarat yang dibutuhkan.

Berdasarkan yang saat ini terjadi bahwa kantor desa selorejo telah melakukan pergantian jabatan atau pegawai yang ada di sana. Sejumlah pegawai dan sejumlah tempat yang kosong serta masa jabatan kepala desa yang lama selesai telah di gantikan dengan yang baru. Sebelum melakukan pergantian jabatan serta pegawai baru tentu saja melalui tahap-tahap dan proses-proses yang telah di susun dengan sangat hati-hati, diharapkan bahwa dalam pelaksanaannya rekrutmen dan seleksi yang dilakukan dalam mencari calon baru dalam mengisi tempat kosong oleh pihak Kantor Desa Selorejo lebih transparan, jujur, terbuka, adil, dan mengutamakan kualitas tanpa adanya korupsi, dan penyalahgunaan jabatan.

serta diharapkan mampu mencari pegawai yang benar-benar dibutuhkan sesuai kebutuhan dan bidang yang ingin dicari.

Keadaan sumber daya manusia saat ini, antara lain disebabkan oleh perencanaan kepegawaian belum didasarkan kepada kebutuhan nyata sesuai kebutuhan Instansi. Dalam berikut, bukan saja disebabkan proses rekrutmen dan seleksi itu sendiri telah menyita tenaga, waktu dan biaya tapi juga karena salah menerima orang untuk suatu jabatan, yang nantinya berdampak kepada kinerja pegawai itu sendiri pada kantor desa selorejo.

Proses rekrutmen dan seleksi pegawai disuatu instansi yakni Kantor Desa menurut opini masyarakat yang berkembang di masyarakat cenderung kurang baik dikarenakan opini tersebut cenderung kearah negative daripada positif apalagi apabila dirasakan bahwa kinerja dari pegawai terkait tidak baik dan masih kurang. Diantara opini masyarakat yang berkembang antara lain, masih terjadi kurangnya pelayanan yang tepat waktu dari pegawai di instansi terkait, proses penyelesaian masalah yang diharapkan masyarakat belum dapat dikatakan baik, bahkan membutuhkan waktu yang lumayan lama, sulitnya untuk bertemu dengan kepala desa dll. Dari hasil rekrutmen dan seleksi yang demikian akan membuat kinerja yang tidak bagus. Hal tersebut dapat dilihat dari proses pelayanan publik bagi masyarakat, segi waktu yang terbuang sia-sia, dan masih juga terdapat pegawai yang datang tidak tepat waktu.

Masalah ini dipilih karena Kantor Desa Selorejo merupakan kantor desa yang sudah dapat dikatakan maju dalam segi memadainya prasarana yang ada didalamnya, selain itu dikantor desa selorejo itu sendiri sistem rekrutmen dan seleksi masih terbilang baru, dengan itulah, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut, mengenai proses rekrutmen dan seleksi SDM yang dilakukan oleh kantor desa selorejo. Dengan ada nya Sumber Daya Manusia yang berkompeten melalui proses rekrutmen dan seleksi yang baik maka Kantor Desa Selorejo tersebut akan memberikan dampak positif.

Berdasarkan pemaparan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan menentukan judul yang sesuai dengan permasalahan yang terjadi di Kantor Desa Selorejo, Kecamatan Dau, Kabupaten Malang, Jawa Timur **“ANALISIS PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI SUMBER DAYA MANUSIA DI KANTOR DESA SELOREJO KECAMATAN DAU KABUPATEN MALANG”**.

1.2 Fokus Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada Proses Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia di Kantor Desa Selorejo Kecamatan Dau Kabupaten Malang.

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui proses rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia di Kantor Desa Selorejo Kecamatan Dau Kabupaten Malang.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Peneliti:

- Peneliti dapat menambah wawasan tentang proses rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia di Kantor Desa Selorejo Kecamatan Dau Kabupaten Malang.
- sarana pelatihan dan penerapan ilmu yang telah didapat selama berada dibangku kuliah.

1.4.2 Bagi Akademik/Peneliti

- Diharapkan secara langsung dapat menambah serta memperkaya wawasan ilmu pengetahuan dan mempunyai dampak yang lebih positif bagi kepentingan peneliti selanjutnya.
- Sebagai referensi penulisan ilmiah bagi semua pihak yang berminat mengadakan penelitian lebih lanjut, khususnya berkaitan dengan pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia.

1.4.3 Bagi Kantor Desa

Untuk dijadikan sebagai tolak ukur kedepannya demi kemajuan institusi terkait proses rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia kedepannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Cintia Septiani.2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perpustakaan Studi Kasus di Perpustakaan RSUP*.
- Creswell, J,W.2010. *Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixes. (Edisi ke-3)*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar
- Dr. Harsuko Riniwati, MP. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang. UB Media
- Dr. Kasmir, SE.,M.M.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta. Rajawali Pers.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Prof. Dr. Siagian.P. Sondang,.MPA.2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Prof. Dr. Sutrisno.Edy. H,M., SI. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana.
- Nugroho Adi Hasan Romadhona. 2019. *Analisis Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia di BMT Al-Hikmah Ungaran*.
- William Santosa Halim. 2016. *Analisis Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada Perusahaan Bihun Cahaya Tiga Tunggal*
- Chandra Syatreya Kartika. 2014. *Analisis Rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan pada PT Arta Boga Cemerlang Surabaya*.
- Yohanes Meigheis. 2018. *Pelaksanaan Rekrutmen Perangkat Desa Di Kabupaten Kulon Progo*
- Oggy Yuliawan Kristanu. 2013. *Analisis Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Karyawan di PT Nyonya Meneer di Sema rang*.
- Indiastuti. 2015. *Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syari'ah*.
- Dwi Hapsari Safitri. 2017. *Analisis Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia di BMT Sumber Usaha Kembangan*.

- Gustina Harni. 2013. *Analisis Proses Rekrutmen Karyawan Pada Hotel Pangeran Pekan Baru*.
- Ruwaida Laili Nisfu. 2017. *Sistem Perekrutan dan Seleksi Karyawan Pada PT. Laju Perdana Indah Unit PG. Pakis Baru*.
- Malthis, Robert L dan John H Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Erlangga.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Alfabeta.
- Handoko, T.Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPEE.
- Siagian, S. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- UU No.6 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang pengangkatan Perangkat Desa Pasal 65, 66, 67.