

PROSES REKRUTMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI TECHNOPARK SMK NEGERI 3 MALANG

Qoirullia

Universitas Negeri Malang, Jalan Semarang 5 Malang 65145
E-mail: qoirullya65@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui proses rekrutmen pegawai technopark, kontrak kerja karyawan, serta kompensasi yang diberikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa observasi dan wawancara. Temuan dari penelitian ini dapat diketahui bahwa proses rekrutmen pengelola Technopark dilakukan oleh kepala sekolah, proses rekrutmen karyawan dilakukan dengan evaluasi bagian unit produksi, membuat informasi lowongan pekerjaan, dan penyeleksian, serta kontrak kerja selama satu tahun dan mendapatkan kompensasi.

Kata kunci: rekrutmen, kontrak kerja, kompensasi

Kebutuhan mengenai Sumber Daya Manusia (SDM) hingga saat ini menjadi prioritas utama. Di mana dengan adanya SDM segala rencana atau tujuan yang disusun oleh suatu organisasi dapat tercapai dan terlaksana. SDM adalah satu-satunya sumber daya yang mempunyai perasaan, keinginan, skill, pengetahuan, dan dorongan (Sutrisno, 2009; Gunawan dan Benty, 2017). Semua potensi SDM tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya. Sehingga SDM perlu dikelola secara profesional supaya terwujud keseimbangan antara tenaga kerja dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Dalam mewujudkan hal tersebut dapat dilakukan dengan sistem rekrutmen sumber daya manusia.

Pada tanggal 28 November 2018 diresmikan secara seremonial *launching* dan *expose* Technopark SMKN 3 Malang. Berdasarkan Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Kejuruan (2018) menyatakan bahwa program Technopark di SMK dicanangkan sebagai pusat dari beberapa *Teaching Factory* di SMK yang menghubungkan dunia pendidikan dengan dunia industri dan instansi yang relevan untuk bekerja sama dengan *Teaching Factory* di SMK. Tujuan utama program Technopark di SMK adalah untuk meningkatkan kompetensi lulusan SMK yang relevan dengan kebutuhan industri, sehingga berdampak kepada penguatan daya saing industri di Indonesia (Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Kejuruan, 2018). Technopark merupakan salah satu bentuk wadah untuk menghubungkan institusi sekolah dengan dunia industri. Sehingga dengan diresmikannya Technopark SMKN 3 Malang maka akan dibutuhkan rekrutmen untuk pengelola Technopark maupun karyawan pada bagian unit produksinya.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik observasi dan wawancara. Observasi dilaksanakan dengan peneliti langsung datang ke SMKN 3 Malang sebagai objek penelitian dan wawancara dilakukan bersama Bapak Mu'ammarr Ali selaku manajer pemasaran Technopark SMKN 3 Malang.

HASIL

Pengelolaan Technopark dikelola oleh Ketua Technopark, Manajer Produksi, Manajer Administrasi, Manajer Produksi dan yang bertanggung jawab adalah Kepala Sekolah. Pada pengelolaan Technopark terdapat beberapa unit produksi yaitu Edotel, Neo

Cafe Gaul, Vanda Pastry, Salon Lely dan Sanggar Busana Dahlia. Proses rekrutmen untuk pengelola Technopark ditentukan oleh Kepala Sekolah dan rekrutmen pengelola Technopark diambil dari guru SMKN 3 Malang. Kepala Sekolah memanfaatkan SDM yang ada untuk mengelola Technopark. Di sini guru selain mengajar juga mempunyai tugas tambahan sebagai pengelola Technopark. Seperti Ketua Technopark Bapak Soekardi Arif selaku guru PPKN, Manajer Produksi Ibu Erna Tungga Dewi selaku guru Tata Boga, Manajer Administrasi Ibu Laily Mufidah selaku guru matematika, dan Manajer Pemasaran Bapak Mu'ammarr Ali selaku guru sejarah.

Proses rekrutmen SDM di Technopark SMKN 3 Malang dilakukan dengan: (1) mengevaluasi bagian unit produksi, dilakukan dengan mengevaluasi unit produksi mana yang membutuhkan karyawan; (2) membuat informasi lowongan pekerjaan, setelah ditentukan unit produksi mana yang membutuhkan karyawan maka dibuatkan informasi lowongan pekerjaan sesuai dengan bagian unit produksi yang membutuhkan karyawan. Kemudian pihak sekolah juga menghubungi alumni terkait dengan lowongan pekerjaan tersebut, supaya alumni dapat menyebarkan informasi kepada saudara ataupun orang terdekat yang membutuhkan pekerjaan. Namun, jika ada yang melamar dari alumni akan lebih diutamakan; dan (3) penyeleksian, seleksi dilakukan dengan wawancara awal mengenai gaji pokok yang akan diterima dan pengalaman kerja apa yang sudah pernah dilakukan oleh pelamar, selanjutnya pelamar melakukan praktik sesuai dengan bagian unit produksi yang diminati, dan yang terakhir yaitu wawancara akhir, di mana dilakukan apabila pelamar sudah dinyatakan diterima.

Karyawan tidak memiliki opsional lain untuk menjadi pegawai tetap, jadi kontrak kerja yang diberikan yaitu selama 1 tahun. Selain itu, karyawan mendapatkan kompensasi berupa BPJS, uang lembur, tunjangan, servis, dan uang transportasi. Berdasarkan hasil wawancara karyawan tidak memiliki opsional lain untuk menjadi pegawai tetap karena apabila terdapat opsional pegawai tetap otomatis jangkanya panjang dan pihak sekolah harus memberikan pensiunan kepada karyawan, jadi diberlakukan sistem outsourcing atau kontrak kerja yang berlaku selama satu tahun. Pada tahun ini akan diberlakukan kontrak kerja selama dua tahun. Namun, untuk tahun selanjutnya dilakukan kembali evaluasi sebelum memperbarui kontrak kerja. Selain itu, karyawan mendapatkan kompensasi berupa BPJS, uang lembur, tunjangan, servis, dan uang transportasi. Untuk gaji pokok yang diterima karyawan tidak sesuai Upah Minimum Regional (UMR) yaitu sekitar 700 ribuan. Namun, dengan adanya kompensasi yang diberikan pihak sekolah, total gaji yang diterima dapat mencapai 1,2 juta sampai 1,6 juta.

PEMBAHASAN

Sutrisno (2009) bahwa rekrutmen dapat dilakukan dengan cara atau teknik mencari dari dalam, yaitu cara yang dilakukan dengan memanfaatkan sumber-sumber atau cara yang ada di dalam organisasi sebelum mencari dari luar organisasi. Lebih lanjut Sutrisno (2009) menyatakan proses rekrutmen dimulai dari mencari calon pelamar sampai dengan menemukan pelamar dan sampai pelamar diterima. Setelah mencari calon pelamar sebanyak yang dibutuhkan, kemudian diseleksi dan dipilih yang sesuai atau memenuhi persyaratan. Rekrutmen dapat dilakukan dengan berbagai cara atau teknik, yaitu: (1) mencari dari dalam, cara yang dilakukan dengan memanfaatkan sumber-sumber atau cara yang ada di dalam organisasi sebelum mencari dari luar organisasi; dan (2) mencari dari luar, cara yang dilakukan oleh organisasi dengan mencari sumber-sumber dari luar organisasi.

Menurut Gomes (2003) rekrutmen adalah sebuah proses untuk mencari, menerima, dan menemukan seseorang yang melamar suatu pekerjaan pada organisasi atau instansi yang bersangkutan. Setiani (2013) menyatakan proses rekrutmen berlangsung mulai dari saat mencari seorang pelamar hingga pengajuan lamaran oleh pelamar. Proses rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, mengajak dan menentapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar organisasi sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia (SDM). Ketika melakukan rekrutmen pegawai, dapat dilakukan dengan pemasangan iklan atau lowongan pekerjaan yang memuat informasi mengenai prosedur pendaftaran, waktu pendaftaran dan tes pendaftaran, serta syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh pelamar.

SIMPULAN

Proses rekrutmen dimulai dari mencari calon pelamar sampai dengan menemukan pelamar dan sampai pelamar diterima. Setelah mencari calon pelamar sebanyak yang dibutuhkan, kemudian diseleksi dan dipilih yang sesuai atau memenuhi persyaratan. Rekrutmen yang dilakukan oleh Technopark SMKN 3 Malang dilakukan dengan cara atau teknik mencari dari dalam dan mencari dari luar instansi. Rekrutmen pengelola Technopark dilakukan dengan mencari SDM dari dalam lingkungan sekolah, yaitu guru mata pelajaran merangkap tugas tambahan menjadi Ketua Technopark, Manajer Produksi, Manajer Administrasi, serta Manajer Pemasaran dan rekrutmen karyawan unit produksi dilakukan dari luar lingkungan sekolah. Proses rekrutmen karyawan bagian unit produksi dilakukan dengan mengevaluasi bagian unit produksi, membuat informasi lowongan pekerjaan. Kemudian seleksi dilakukan dengan wawancara dan praktik sesuai dengan bagian unit produksi yang diminati pelamar.

DAFTAR RUJUKAN

- Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Kejuruan. 2018. *Petunjuk Pelaksanaan Bantuan Pemerintah Pengembangan Technopark*. Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Gomes, F. C. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Gunawan, I., dan Benty, D. D. N. 2017. *Manajemen Pendidikan: Suatu Pengantar Praktik*. Bandung: Alfabeta.
- Setiani, B. 2013. Kajian Sumber Daya Manusia dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja di Perusahaan. *Jurnal Imliah Widya*, 1(1), 39-60.
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.