

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Menurut *Federation Internationale de Football Association* (FIFA), futsal merupakan singkatan dari *Futboll de Sala* (dari bahasa Spanyol) yang memiliki arti Futsal. Futsal merupakan olahraga permainan bola besar yang dimainkan secara tim. Dalam sebuah tim terdapat 5 pemain inti dengan menggunakan 1 kiper di dalamnya serta ada 8-9 pemain cadangan atau pengganti.

Di Indonesia sendiri terdapat liga profesional yang menaungi liga futsal Indonesia yang memiliki klub yang tersebar di penjuru Indonesia. Ada beberapa contoh klub besar yang ada di liga profesional futsal Indonesia. Seperti Bintang Timur Surabaya, Kancil BBK Pontianak, Halus FC dari Jakarta, Pinkyboys dari Makassar, Vamos FC dari Mataram, hingga Blacksteel Manokwari. Selain adanya tim profesional tersebut ada juga tim futsal yang dibentuk oleh naungan perusahaan. Contohnya IPC Pelindo, Telkom Akses Warrior Indonesia, Bank Jatim Futsal, Pertamina Futsal Club, dan Bank BNI Futsal Tim.

Liga profesional futsal Indonesia hingga saat ini sudah diikuti sebanyak 12 tim dari data yang diperoleh dari Federasi Futsal Indonesia (FFI). Pada awal digelar liga profesional Indonesia hingga sampai saat ini tim yang berada di bawah naungan perusahaan yang masih aktif dalam kancah tertinggi liga profesional futsal Indonesia hanya tim IPC Pelindo.

Pelindo merupakan perusahaan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dalam bidang jasa ke pelabuhan yang ada di Indonesia dan merupakan operator terbesar dalam Pelabuhan yang ada di Indonesia. Pelindo juga selain menciptakan lapangan kerja juga memiliki tim futsal yang memiliki banyak pengalaman dalam liga profesional futsal Indonesia. Tim futsal Pelindo ini memiliki para pemain asli yang dipekerjakan di dalam perusahaan tersebut. Selain itu juga Pelindo sudah pernah menjuarai liga profesional futsal Indonesia sebanyak 3 kali. Tidak hanya itu saja, Pelindo merupakan tim futsal naungan perusahaan atau instansi yang pertama kali mewakili Indonesia dalam AFC Futsal Championship. Tim IPC Pelindo

memilih pemain futsalnya tidak dengan cara mudah. Ada proses sistem perekrutan atau seleksi calon karyawan yang akan masuk ke dalam tim Futsal IPC Pelindo. Tim HRD perusahaan menyiapkan proses perekrutan secara khusus untuk mendapatkan calon karyawan sekaligus pemain untuk tim futsal IPC Pelindo.

Rekrutmen adalah proses menemukan orang lain dengan kualifikasi yang tepat untuk melamar suatu pekerjaan di dalam perusahaan (Yovita dan Setiawan, 2016:181). Dapat disimpulkan dengan teori di atas bahwa rekrutmen merupakan proses pemilihan dan pencarian tenaga kerja dengan kualifikasi tertentu lalu dipekerjakan dalam organisasi atau perusahaan. Rekrutmen yang dilakukan oleh PT Pelindo ada 2 macam program rekrutmen. Yang pertama adalah rekrutmen melalui jalur akademik dan yang kedua adalah rekrutmen melalui jalur futsal. Rekrutmen perusahaan yang melalui jalur akademik diadakan oleh perusahaan secara langsung maupun program Badan Usaha Milik Negara (BUMN) atau program dari pemerintah. Rekrutmen jalur akademik ini sama seperti perusahaan pada umumnya. Rekrutmen jalur akademik ini digunakan perusahaan untuk mencari karyawan yang memiliki ilmu pengetahuan dan prestasi akademik yang baik. Rekrutmen dengan jalur akademik ini memiliki kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan, seperti tingkat Pendidikan, keahlian bidang, pengalaman kerja, dan sebagainya. Selain rekrutmen jalur akademik ada pula rekrutmen melalui jalur futsal. Rekrutmen jalur futsal dilakukan perusahaan untuk memberikan kesempatan kepada pemain futsal yang kurang beruntung dalam menimba ilmu pengetahuan maupun Pendidikan. Rekrutmen ini digunakan perusahaan untuk memberikan wadah kepada bibit-bibit pemain futsal yang berprestasi. Rekrutmen jalur futsal ini diadakan oleh perusahaan untuk diberikan kesempatan kepada pemain futsal untuk memberikan prestasi kepada perusahaan melalui tim futsal binaan perusahaan yaitu tim futsal IPC Pelindo. Rekrutmen jalur futsal ini tidak hanya menjadi pemain futsal saja tetapi jika pemain futsal tersebut memiliki prestasi dan kompetensi yang baik akan diberikan kesempatan untuk mengikuti rekrutmen menjadi karyawan perusahaan PT Pelindo. Banyak klub profesional yang banyak diuntungkan dengan merekrut calon pemain dari generasi muda. Mereka bisa merekrut calon pemain dari umur 16 tahun atau lebih muda dari 16 tahun. Bahkan tim profesional dapat memilih dan memilah dari Sekolah Sepak Bola (SSB) atau akademi untuk diseleksi dari bakat-

bakat muda atau bibit-bibit pemain di dalam Sekolah Sepak Bola (SSB) atau akademi tersebut. Namun berbeda dengan tim futsal yang berada di bawah naungan perusahaan yang mereka hanya bisa sebatas merekrut anak-anak SMA atau sederajat yang bisa mereka rekrut. Tim futsal yang berada di bawah naungan perusahaan biasanya merekrutnya melalui *event* turnamen futsal antar sekolah, antar mahasiswa yang diadakan oleh Federasi Futsal Indonesia (FFI).

Sedangkan calon pemain-pemain muda yang bisa dibilang “*Wonderkid*” kebanyakan sudah direkrut terlebih dahulu oleh klub profesional sepak bola di Indonesia. Sehingga bisa dibilang bahwa tim perusahaan ini mendapatkan sisa-sisa bakat-bakat potensial dan bibit-bibit pemain muda.

Tim futsal IPC Pelindo merekrut anak-anak dari SMA atau mahasiswa apabila mereka dapat menampilkan performa terbaik di lapangan dan juga memiliki kemampuan yang memadai di lapangan dan berprestasi maka pemain tersebut berpotensi untuk menjadi karyawan di perusahaan induk Pelindo. Proses rekrutmen dan juga seleksi ini agak sedikit berbeda dengan perusahaan pada umumnya yang mana biasanya perusahaan pada umumnya merekrut dari lulusan kuliah, pengumuman di surat kabar seperti koran, media sosial, kerja sama dengan perguruan tinggi atau sekolah, ataupun agen untuk mencari calon karyawan di perusahaan mereka. Pelindo menggunakan jalur rekrutmen dan seleksi ini melalui proses pembinaan bibit-bibit muda atau generasi muda melalui jalur futsal. Sehingga bakat-bakat potensial dan bibit-bibit muda ini bisa dicari dan ditemukan melalui *event tournament* profesional seperti yang diadakan oleh Pocari Sweet, Hydrococo, Mizuno, dan lain sebagainya.

Tim futsal IPC Pelindo memantau bibit-bibit pemain secara langsung lewat *event* turnamen antar SMA seperti Pocari Sweet Futsal Championship, Hydrococo Futsal Championship, dan Mizuno Futsal Championship. Selain turnamen antar SMA tim futsal IPC Pelindo memantau lewat *event* turnamen antar Universitas atau Mahasiswa seperti Liga Mahasiswa (LIMA), Pekan Olahraga Mahasiswa Daerah (POMDA), dan Pekan Olahraga Mahasiswa Nasional (POMNAS), dan seperti *event tournament* yang tim futsal IPC Pelindo turut ikut di dalamnya. Menarik dibahas untuk proses perekrutan pemain futsal yang dilakukan oleh tim IPC Pelindo, dimana mereka harus lebih selektif lagi ditengah-tengah mereka yang

harus mendapatkan sisa-sisa bakat-bakat atau bibit-bibit calon pemain muda. Tim futsal IPC Pelindo bukan hanya merekrut orang yang mampu dalam bermain futsal tetapi juga cakap dalam pemikiran karena para pemain juga akan direkrut menjadi karyawan perusahaan Pelindo III.

Proses perekrutan pemain futsal IPC Pelindo memiliki cara tersendiri. Menurut Dessler (2016: 45), “Rekrutmen adalah proses menemukan, pengadaan, dan menarik pelamar untuk dipekerjakan oleh organisasi maupun perusahaan. Setelah manajer tim futsal IPC Pelindo menemukan pemain-pemain yang sesuai kriteria yang dibutuhkan dalam tim para pemain akan dikumpulkan menjadi satu wadah selama proses perekrutan. Selama proses perekrutan berjalan calon pemain tim futsal IPC Pelindo akan melakukan tugasnya sebagai pemain futsal. Dalam satu tim futsal IPC Pelindo Adapun pemain-pemain yang direkrut dari tim futsal IPC Pelindo untuk diberikan kesempatan menjadi karyawan di perusahaan induk PT Pelindo.

Tabel 1. 1 Data Pemain Tim Futsal IPC Pelindo Yang Direkrut Perusahaan

TAHUN (PERIODE)	ANGKATAN	JUMLAH YANG DIREKRUT
2013	1	8 Pemain
2014	2	7 Pemain
2015	3	3 Pemain
2016	4	2 Pemain
2017	5	5 Pemain
2018	6	2 Pemain
2019	7	4 Pemain
2020	8	3 Pemain
2022	9	4 Pemain

Setelah melewati proses perekrutan, calon pemain tim futsal IPC Pelindo sekaligus calon karyawan yang lolos proses rekrutmen dari manajer tim futsal IPC Pelindo akan melewati proses seleksi untuk masuk ke dalam tim futsal IPC Pelindo. Dengan diadakannya proses seleksi ini perusahaan menginginkan dan memilih pemain yang berkompeten dan berkualitas yang tidak hanya pandai dalam bermain futsal tetapi juga berkompeten dan berkualitas saat bekerja menjadi karyawan perusahaan. Harapannya dengan menarik bakat-bakat yang potensial ini maka mereka mampu mempertahankan kinerja perusahaan agar berjalan dengan stabil. Bagaimana aspek non akademis ini mampu menunjang performa perusahaan. Dengan melalui jalur proses yang berbeda dengan perusahaan yang lainnya

perusahaan melakukan seleksi yang sangat selektif dan tepat agar perusahaan tidak salah memilih calon karyawan untuk PT Pelindo.

Menurut Rivai (2014:136), seleksi merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang berlangsung setelah proses rekrutmen dilakukan. Artinya, banyak pelamar yang memenuhi syarat yang akan direkrut dan dipekerjakan sebagai karyawan perusahaan. Proses pemilihan ini yang dinamakan seleksi. Setelah melewati proses rekrutmen para pemain tim IPC Pelindo yang masuk dalam pemantauan manajer tim futsal IPC Pelindo yang berkompeten dan berprestasi akan melewati proses seleksi untuk menjadi karyawan di perusahaan induk PT. Pelindo. Proses seleksi ini dilakukan dengan benar-benar sangat selektif agar perusahaan mendapatkan karyawan atau tenaga kerja yang kompeten dalam dunia pekerjaan untuk kebutuhan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Proses seleksi ini hampir sama dengan proses seleksi yang ada di perusahaan pada umumnya dan ada sedikit perbedaan dengan perusahaan pada umumnya.

Calon karyawan akan melewati tahapan-tahapan seleksi selama proses seleksi berlangsung. Ada beberapa tahapan yang harus dilewati oleh calon karyawan. Tahapan pertama adalah tes administrasi, tahapan kedua adalah tes tulis atau tes psikologi, tahapan ketiga adalah tes wawancara, dan tahapan keempat adalah tes bakat dari calon karyawan. Perbedaan proses seleksi yang diterapkan oleh perusahaan Pelindo dengan perusahaan lainnya ada di tahapan keempat yaitu tes bakat. Tes bakat ini dilakukan oleh perusahaan untuk melihat calon karyawan cocok ditempatkan di dalam unit atau organisasi bagian apa dalam perusahaan. Selain itu juga tes bakat digunakan perusahaan untuk menyinkronisasikan atau melihat kecocokan dari hasil tes tulis atau tes psikologi dan tes wawancara yang telah dilewati terlebih dahulu oleh calon karyawan. Setelah calon karyawan melewati semua tahapan-tahapan seleksi yang dilakukan oleh perusahaan dan yang lolos seleksi akan mendapatkan pelatihan dari perusahaan. Pelatihan kerja yang diberikan oleh karyawan baru diadakan oleh perusahaan. Pelatihan kerja ini bertujuan agar karyawan yang baru diterima oleh perusahaan lebih siap dan lebih berkompeten untuk masuk ke dunia kerja.

Menurut Kasmir (2016), pelatihan adalah proses membentuk dan memberikan bekal kepada karyawan dengan meningkatkan keterampilan,

kemampuan, pengetahuan dan, perilaku karyawan yang diinginkan oleh perusahaan. Setelah proses seleksi dilakukan dan calon karyawan tidak langsung bekerja di perusahaan induk tetapi calon karyawan yang diterima oleh perusahaan selanjutnya akan melewati proses pelatihan kerja yang diberikan oleh perusahaan. Pelatihan kerja ini diberikan oleh perusahaan kepada karyawan baru dilakukan agar karyawan baru terbiasa dan tahu dengan dunia kerja. Selain itu juga diadakannya pelatihan kerja ini oleh perusahaan agar karyawan baru lebih siap dengan dunia kerja yang akan dilewatinya. Menurut Widodo (2015), pelatihan adalah rangkaian kegiatan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan secara sistematis agar dapat bekerja secara profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka saat ini yang sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan yang telah di dapat melalui jalur seleksi dari tim futsal IPC Pelindo harus mempersiapkan diri dari lingkungan pekerjaan yang awalnya non formal kepada pekerjaan yang formal. Maka perusahaan mengadakan persiapan kerja atau pra kerja dimana di dalamnya karyawan baru membutuhkan pelatihan kerja. Pelatihan kerja apa yang akan disiapkan untuk karyawan baru oleh PT Pelindo sehingga para karyawan lulusan dari tim futsal IPC Pelindo ketika karyawan tersebut berprestasi maka karyawan tersebut siap dipekerjakan di dalam perusahaan PT Pelindo.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis ingin mengkaji lebih dalam terkait pola skema perekrutan, seleksi dan pelatihan kerja karyawan pada PT Pelindo melalui jalur futsal. Metode yang dilakukan adalah menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk mendapatkan jawaban atas bagaimana prosedur skema perekrutan, seleksi dan pelatihan kerja yang dilakukan oleh PT Pelindo melalui jalur futsal. Sehingga formulasi ini dapat digunakan ketika ada pembahasan terkait skema model perekrutan, seleksi, dan pelatihan kerja karyawan untuk menjadi acuan alternatif perusahaan lain untuk mendapatkan karyawan-karyawan yang potensial lewat jalur futsal di masa mendatang.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana skema proses rekrutmen karyawan yang diterapkan oleh PT. Pelindo melalui jalur futsal?
- b. Bagaimana skema proses seleksi karyawan yang diterapkan oleh PT. Pelindo melalui jalur futsal?
- c. Bagaimana skema pelatihan kerja untuk karyawan yang diterapkan oleh PT. Pelindo?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui bagaimana skema proses rekrutmen karyawan yang diterapkan oleh PT Pelindo melalui jalur futsal.
- b. Untuk mengetahui bagaimana skema proses seleksi karyawan yang diterapkan oleh PT Pelindo melalui jalur futsal.
- c. Untuk mengetahui bagaimana skema pelatihan kerja untuk karyawan yang diterapkan oleh PT Pelindo melalui jalur futsal.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah disebutkan sebelumnya, maka manfaat penelitian ini adalah :

#### **a. Manfaat Teoritis**

Dalam segi teoritis, tentunya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat guna mengembangkan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen mengenai skema perekrutan, seleksi dan pelatihan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Peneliti juga berharap dapat memberikan perkembangan, ide, dan masukan dalam teori yang telah ada untuk memperluas wacana dalam bidang manajemen.

#### **b. Manfaat Praktis**

Adapun manfaat praktis dilakukannya penelitian ini yaitu memberikan pemahaman bagi pembaca atau masyarakat luas mengenai skema rekrutmen hingga pelatihan pada karyawan dalam perusahaan. Peneliti tentunya sangat berharap dapat memberikan pengaruh dalam memberikan edukasi dan wawasan pada masyarakat.

## **1.5. Sistematika Penulisan**

### **BAB 1 PENDAHULUAN**

Pada Bab I berisi tentang uraian latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan dalam penelitian.

### **BAB II KAJIAN PUSTAKA**

Pada Bab II ini berisi tentang teori-teori yang akan digunakan sebagai landasan penelitian ini. Landasan teori selanjutnya digunakan untuk membangun pemikiran teoritis dan hasil.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada Bab III ini membahas tentang metode penelitian yang digunakan dalam pelaksanaan penelitian. Beberapa hal yang dijelaskan adalah pendekatan penelitian kualitatif.

### **BAB IV HASIL DAN ANALISIS**

Pada Bab IV ini berisi tentang deskripsi objek dan subjek penelitian, analisis data dan interpretasi terhadap hasil analisis rekrutmen, seleksi, dan pelatihan kerja berdasarkan metode dalam penelitian ini.

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**