

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi seperti saat ini ditandai dengan semakin berkembang dan semakin meningkatnya persaingan antar perusahaan dengan tujuan untuk memperoleh laba dari aktivitas perusahaan, serta berusaha untuk mempertahankan eksistensi dan kelangsungan perusahaannya, sehingga setiap perusahaan dituntut untuk beroperasi dengan sebaik-baiknya. Dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, setiap perusahaan memerlukan faktor-faktor seperti Sumber Daya Manusia (SDM), bahan baku, mesin, serta modal. Faktor-faktor produksi ini harus dikelola sedemikian rupa sehingga tujuan perusahaan yang telah ditetapkan semula akan tercapai. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset bagi suatu perusahaan. Faktor produksi tidak dapat berjalan tanpa adanya sumber daya manusia yang mengoperasikannya. Dibandingkan dengan faktor yang lain, faktor Sumber Daya Manusia dalam hal ini karyawan atau tenaga kerja adalah faktor yang paling susah untuk dikelola karena manusia sebagai tenaga kerja memiliki akal dan pikiran yang berbeda-beda.

Rekrutmen pada hakikatnya merupakan usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan (Hasibuan, 2014). Maksud dari rekrutmen adalah untuk mendapat persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga perusahaan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon tenaga pekerja yang dianggap memenuhi standar perusahaan. Proses rekrutmen berlangsung mulai dari saat mencari pelamar hingga pengajuan lamaran oleh pelamar. Oleh karena itulah rekrutmen sebagai salah satu kegiatan manajemen sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan hubungannya dengan kegiatan yang lain seperti deskripsi dan spesifikasi pekerjaan atau jabatan sebagai hasil analisis pekerjaan atau jabatan yang memberikan gambaran tentang tugas-tugas pokok yang harus dikerjakan. Perekrutan dapat dilakukan dengan metode terbuka dimana

lowongan pekerjaan dapat dipublikasikan melalui media cetak maupun media online. Sedangkan untuk tahap-tahapan perekrutan, suatu perusahaan harus terlebih dahulu menganalisis pekerjaan yang dibutuhkan kemudian mempublikasikan lowongan tersebut disertai dengan posisi, job desk, dan job requirement. Namun, dalam melakukan perekrutan pasti terdapat beberapa kendala, seperti pelamar yang kurang memahami kualifikasi lowongan, jumlah pelamar yang tidak sesuai dengan harapan, dan lain-lain. Sehingga harus diperhatikan dan dipersiapkan sebaik mungkin agar sesuai dengan deadline waktu dan biaya yang telah dianggarkan untuk melakukan perekrutan (Pahlevi, 2013).

Prosedur rekrutmen tenaga kerja seleksi dan penempatan calon karyawan baru merupakan proses yang paling penting dilakukan oleh perusahaan calon karyawan baru merupakan proses yang paling penting dilakukan oleh perusahaan yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas dan professional untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan. Dalam arti bahwa mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas itu adalah memenuhi kualifikasi yang ditetapkan oleh perusahaan dan professional itu dimana karyawan tersebut dapat bertanggung jawab dalam pekerjaan, tugas-tugas dan kewajiban-kewajiban yang harus dilakukan.

Rekrutmen yang dilakukan dengan baik dan sesuai akan memudahkan proses seleksi, yaitu tahap berikutnya dari pengadaan pegawai untuk mengisi pekerjaan (Yullyanti, 2009). Seleksi merupakan sebuah proses untuk memilih orang terbaik dari sejumlah pelamar, yang cocok untuk sebuah posisi. Proses seleksi dimulai ketika pelamar pekerjaan sudah terkumpul melalui proses rekrutmen. Pelamar akan melakukan serangkaian tes dan wawancara sebelum akhirnya perusahaan menentukan pelamar mana yang akan diterima bekerja sebagai karyawan. Seleksi dilaksanakan tidak saja untuk penerimaan karyawan baru saja, akan tetapi seleksi ini dapat pula dilakukan untuk pengembangan atau penerimaan, karena adanya peluang jabatan. Untuk memperoleh atau mendapatkan peluang jabatan tersebut perlu dilakukan seleksi sehingga dapat diperoleh pegawai yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan.

Setelah proses seleksi dilakukan dan karyawan diterima di perusahaan tersebut maka langkah berikut yang harus dilakukan secara rutin adalah penilaian kinerja karyawan. Penilaian Kinerja adalah sebuah sistem formal dan sistematis yang diterapkan oleh perusahaan untuk mengukur 4 performa kinerja karyawan. Sampai sejauh mana kinerja yang dilakukan karyawan dibandingkan dengan standart yang telah diberikan oleh perusahaan. Tujuan pokok dari penilaian kinerja adalah untuk memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya agar membuahkan hasil dan tindakan yang diinginkan. Penilaian kinerja dilakukan untuk menekan perilaku yang tidak semestinya diinginkan melalui umpan balik hasil kinerja pada waktunya serta penghargaan. Penilaian kinerja juga merupakan salah satu aktivitas dasar departemen manajemen sumber daya manusia sehingga akan didapatkan nilai atas kemampuan yang sesungguhnya dari karyawan, sehingga memudahkan perusahaan dalam mengelola modal perusahaan yang berupa modal sumber daya manusia untuk mencapai target dan tujuan perusahaan di masa yang akan datang (Ayun, 2011).

Kinerja tersebut kemudian dapat dipengaruhi oleh motivasi, dimana merupakan faktor yang paling menentukan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi sendiri merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias guna mencapai hasil yang optimal. Seorang karyawan yang memiliki motivasi rendah cenderung akan menampilkan perasaan tidak nyaman dan tidak senang dengan pekerjaannya. Hal tersebut yang kemudian memicu rendahnya kinerja yang dilakukannya. PT Tunas Baru Lampung Tbk, Cabang Palembang merupakan salah satu perusahaan Multinasional yang memproduksi perkebunan yang merupakan cabang dari PT Tunas Baru Lampung Tbk yang berada di Jakarta, Indonesia Perusahaan ini didirikan pada tahun 1981. Perusahaan ini menghasilkan berbagai macam-macam bahan perkebunan. Pada awal berdirinya, perusahaan ini masuk menjadi salah satu anggota dari Sungai Sungai Budi Group yang telah berdiri sejak tahun 1947. Sungai Budi Group sendiri merupakan pelopor dalam industri pertanian yang ada di Indonesia. Keterlibatan Tunas Baru Lampung ini dalam salah

satu kelompok usaha pertanian diharapkan dapat membantu dalam pembangunan negara, khususnya dalam bidang pertanian. Bersama dengan perusahaan lain seperti PT Budi Acid Jaya Tbk yang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pembuatan tepung tapioka yang terbesar di Indonesia yang juga terdaftar dalam anggota Sungai Budi Group, perusahaan ini telah berperan dalam tumbuh kembang sektor pertanian secara nasional.

PT Tunas Baru Lampung Tbk yang berkantor pusat di Wisma Budi Lantai 9 Jl. H. R. Rasuna Said Kav C-6 12940, Jakarta Selatan, juga memiliki cabang di Refinery KM 14. Jl. Palembang - Sekayu KM 14 Kec. Talang Kelapa, Kab. Banyuasin, Sumatera Selatan. PT Tunas Baru Lampung Tbk Cabang Palembang sangat membutuhkan tenaga kerja yang berkompeten, maka dari itu dilakukan proses seleksi karyawan yang efektif. Prosedur rekrutmen tenaga kerja, seleksi dan penempatan karyawan baru di PT Tunas Baru Tbk, Cabang Palembang berpedoman kepada dasar tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Agar pelaksanaan dan hasil dapat di pertanggung jawabkan. Pelaksanaan penerima, seleksi dan penempatan karyawan harus dilakukan dengan baik dan terencana agar perusahaan akan mendapatkan karyawan yang memiliki potensi dan kemampuan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan perusahaan. Berdasarkan data tersebut, penulis tertarik untuk mengambil judul “**Prosedur Rekrutmen Karyawan Pada PT Tunas Baru Lampung Tbk, Cabang Palembang**”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dirumuskan masalah pokok pembahasan ini yaitu Bagaimana prosedur rekrutmen dan penempatan karyawan pada PT Tunas Baru Lampung Tbk, Cabang Palembang.

1.3 Batasan Masalah

Agar laporan ini lebih terarah serta tidak terjadi penyimpangan dari permasalahan yang ada maka penulis membatasi ruang lingkup hanya pada prosedur rekrutmen karyawan.

1.4 Tujuan dan Manfaat

1.4.1 Tujuan Penulisan

Adapun tujuan dari penulisan laporan ini adalah sebagai berikut Untuk mengetahui bagaimana prosedur rekrutmen Penempatan tenaga kerja pada PT Tunas Baru Lampung Cabang Palembang.

1.4.2 Manfaat

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penulisan laporan ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Untuk melatih dan mengembangkan kemampuan dalam bidang penelitian, serta dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis tentang Prosedur Rekrutmen Karyawan Pada PT. Tunas Baru Lampung Palembang.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan pertimbangan bagi Instansi dalam pengambilan keputusan dalam prosedur rekrutmen dan penempatan tenaga kerja pada PT. Tunas Baru Lampung Tbk, Cabang Palembang.

3. Bagi Akademis

Untuk bahan acuan dalam penelitian yang lebih lanjut mengenai hal-hal yang berkaitan dengan prosedur rekrutmen karyawan.

1.5 Metodologi Penelitian

1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian

Kegiatan penelitian ini dilakukan di PT. Tunas Baru Lampung Tbk, Cabang Palembang yang beralamat di Refinery KM 14. Jl. Palembang Sekayu KM. 14 Kec. Talang Kelapa, Kab. Banyuasin, Sumatera Selatan dan menjadi objek penelitian adalah proses penarikan tenaga kerja, seleksi dan penempatan karyawan pada PT Tunas Baru Lampung, Cabang Palembang.

1.5.2 Jenis dan Sumber Data

Menurut Yusi dan Idris (2016), data menurut cara memperolehnya dibagi ke dalam:

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan langsung dari objeknya. Data primer yang diperoleh penelitian ini adalah hasil wawancara yang diberikan kepada pihak internal PT. Tunas Baru Lampung Tbk, Cabang Palembang.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain biasanya sudah dalam bentuk yang sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi. Data sekunder ini digunakan oleh peneliti untuk proses lebih lanjut, misalnya sejarah singkat perusahaan, tujuan, visi dan misi dan data-data pendukung lainnya yang sesuai dengan masalah yang diangkat dalam laporan ini.

1.5.3 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik:

1. Riset Lapangan (*Field Research*)

Riset lapangan (*field research*), yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan di tempat yang menjadi objek yang akan diteliti dengan cara mendatangi langsung objek tersebut, yaitu PT Tunas Baru Lampung Tbk, Cabang Palembang, Sumatera Selatan. Pengambilan data dilakukan sesuai dengan persetujuan perusahaan seperti data-data perusahaan dan hasil wawancara yang diajukan oleh peneliti.

2. Wawancara

Penulis melakukan wawancara secara langsung kepada kepala SDM yang berhubungan tentang data-data dan informasi yang diperlukan.

3. Riset Kepustakaan (*Library Research*)

Riset Kepustakaan (*Library Research*), yaitu teknik pengumpulan data dengan cara membaca dan mempelajari buku, internet dan sebagainya mengenai hal-hal dan masalah yang sedang dibahas.

1.5.4 Analisis Data

Dalam Menyusun laporan akhir ini, Menggunakan metode analisis dan secara kualitatif. Dimana metode kualitatif ini yaitu menganalisa data berdasarkan informasi yang diperoleh dari hasil wawancara, Dokumen-dokumen dari perusahaan PT Tunas Baru Lampung Tbk, Cabang Palembang. Untuk menganalisis data secara kualitatif digunakan untuk menjelaskan data secara deskriptif yaitu menjelaskan Prosedur rekrutmen, Seleksi karyawan pada PT. Tunas Baru Lampung Tbk, cabang Palembang. Setelah data diperoleh langkah selanjutnya adalah melakukan analisis data. Semua data yang diperoleh baik secara wawancara, dokumentasi maupun hasil observasi diolah atau dianalisis untuk mencapai tujuan akhir penelitian. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik analisis data secara deskriptif kualitatif yaitu teknik analisis data dengan cara menggambarkan kondisi objektif dari objek penelitian dan menguraikan dalam bentuk kalimat berdasarkan data primer dan data sekunder.