

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Pemilihan Judul

Setiap perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, dengan tujuan untuk dapat bersaing dan mampu mempertahankan perusahaannya melewati setiap perubahan. Sumber daya manusia merupakan factor yang sangat berperan penting dalam suatu organisasi untuk menggerakkan atau mengelola sumberdaya lainnya ataupun motor penggerak dan semua kegiatan perusahaan, jadi tanpa kehadiran sumber daya manusia kegiatan dalam sebuah perusahaan tidak akan biasa berjalan walaupun tersedia sumber daya alam yang berlimpah.

Sumber daya manusia diorganisir dan di arahkan dalam usaha mencapai tujuan perusahaan pembinaan dan pengembangan profesionalitas SDM menjadi salah satu upaya yang tepat untuk menghadapi dan merespon segala tantangan yang berkaitan dengan lingkungan yang strategis. Dengan adanya konsekuensi bahwa setiap organisasi dalam suatu perusahaan harus memiliki persyaratan baik kuantitas maupun kualitas sehingga dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara profesional.

Salah satu kunci utama dalam menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang professional adalah terletak pada proses rekrutmen, seleksi, training and development calon tenaga kerja. Dalam organisasi, rekrutmen ini menjadi salah satu proses yang penting dalam menentukan baik tidaknya pelamar yang akan melamar pada organisasi tersebut. Rekrutmen merupakan hal yang penting dalam pengadaan tenaga kerja. Apabila rekrutmen ini berhasil, maka akan banyak pelamar yang memasukkan lamarannya ke perusahaan. Dengan demikian, peluang perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang terbaik semakin besar.

Rekrutmen merupakan hal yang penting dalam pengadaan tenaga kerja. Apabila rekrutmen berhasil maka akan banyak pelamar yang memasukkan

lamarannya ke perusahaan. Dengan demikian, peluang perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang terbaik semakin besar.

Setelah dilakukannya prose rekrutmen, maka terpilihlah calon calon karyawan yang akan ditempatkan pada posisi sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki atau atas dasar hasil test dan wawancara yang telah mereka lakukan pada saat proses rekrutmen sangatlah penting dalam hal pemilihan karyawan, karena karyawan merupakan salah satu asset penting yang dimiliki perusahaan.

PT. Pamapersada Nusantara (PAMA) adalah perusahaan yang bergerak dalam bisnis “*mining & earthmoving contractor*”. Embrio PAMA dimulai sejak 1974 dalam bentuk divisi rental di PT. United Tractors yang bergerak di bidang proyek-proyek konstruksi, pertambangan dan minyak, penyiapan lahan dan logging. Pada tahun 1993 divisi ini berubah menjadi sebuah perusahaan mandiri bernama PT. Pamapersada Nusantara. PT Pamapersada Nusantara yang terletak di Distrik MTBU *Jobsite* Tanjung Enim Sumater Selatan menyadari betul bahwa proses penerimaan karyawan sangatlah penting untuk terlebih karena SDM yang berkualitas merupakan salah satu kunci keberhasilan dari suatu perusahaan. Berdasarkan rekrutmen karyawan PT Pamapersada Nusantara menggunakan metode eksternal, dengan cara perekrutan itu diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media masa atau cetak maupun elektronik yaitu koran: kompas, ME post, ME Ekspres, Lahat post, Lampung post dan akun media social PT Pamapersada Nusantara agar tersebar luas ke masyarakat. Untuk pendaftarannya PT Pamapersada Nusantara dilakukan secara online. Dalam prosedur rekrutmen PT Pamapersada Nusantara Distrik MTBU Tanjung Enim melakukan dengan cara online melalui website resmi [HTTP://www.recruitmen.pamapersada.com/](http://www.recruitmen.pamapersada.com/).

Dibalik Prosedur rekrutmen karyawan yang berjalan dengan baik, tentunya terdapat beberapa hambatan yang terjadi dalam prosedur rekrutmen karyawan di PT Pamapersada Nusantara Distrik MTBU *Jobsite* Tanjung Enim Sumatera Selatan. Berdasarkan pernyataan yang diberikan oleh Ibu Emmy Aisyah Sekretaris Departemen *Human Capital (HC)* di PT Pamapersada Nusantara Distrik MTBU *Jobsite* Tanjung Enim, beliau menyebutkan bahwa “Hambatan terjadi karena

kurangnya pemahaman yang dimiliki oleh pelamar, sehingga tidak sesuai dengan kualifikasi yang ditetapkan oleh perusahaan.”(Wawancara pada tanggal 12 Juli 2023)

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk membahas lebih lanjut dalam Laporan Akhir (LA) mengenai perekrutan sumber daya manusia khususnya bagian *Human Capital (HC)* di PT Pamapersada Nusantara Distrik MTBU Jobsite Tanjung Enim Sumatera Selatan dengan judul: **“Prosedur Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada PT Pamapersada Nusantara Distrik MTBU Jobsite Tanjung Enim Sumatera Selatan”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan pemilihan Latar Belakang judul yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan yang akan di bahas penulis adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Prosedur Perekrutan dan Seleksi karyawan di PT Pamapersada Nusantara Distrik MTBU Jobsite Tanjung Enim Sumatera Selatan?
2. Hambatan apa sajakah yang dihadapi dalam Prosedur Perekrutan dan Seleksi Karyawan PT Pamapersada Nusantara Distrik MTBU Jobsite Tanjung Enim Sumatera Selatan?

1.3 Ruang Lingkup Pembahasan

Melihat luas dan kompleksnya permasalahan tersebut, penulis memutuskan ruang lingkup penelitian berdasarkan permasalahan yang ada. Adapun ruang lingkup penelitian yang akan dibahas oleh penulis yaitu:

1. Bagaimana Prosedur Perekrutan dan Seleksi Karyawan di PT Pamapersada Nusantara Distrik MTBU Jobsite Tanjung Enim Sumatera Selatan?
2. Kendala Apa sajakah yang di hadapi dalam prosedur Perekrutan dan Seleksi Karyawan di PT Pamapersada Nusantara Distrik MTBU Jobsite Tanjung Enim Sumatera Selatan?

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan bagaimana proses penerimaan karyawan yang ada di PT Pamapersada Nusantara Distrik MTBU Jobsite Tanjung Enim Sumatera Selatan.
2. Untuk mengetahui kendala apa saja yang dihadapi dalam Proses Rekrutmen dan Seleksi karyawan yang ada di PT Pamapersada Nusantara.

1.4.2 Manfaat Penulisan

Manfaat yang diperoleh dari penelitian Laporan Akhir ini adalah sebagai berikut:

1. Dapat menerapkan ilmu yang sudah diperoleh dan dapat menambah pengetahuan serta wawasan mengenai hal hal yang berkaitan dengan bidang Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Sebagai bahan informasi masukkan saran bagi perusahaan guna mengetahui bagaimana prosedur rekrutmen tenaga kerja, seleksi dan penempatan karyawan yang lebih baik lagi agar dalam upaya meningkatkan kualitas karyawan dalam perusahaan dan dapat diperbaiki demi kelancaran kegiatan dan mengurangi hambatan hambatan pekerjaan.

1.5 Metodologi Penelitian

1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian

Untuk menghindari pembahasan yang menyimpang dari topik yang dibahas, maka penulis membatasi ruang lingkup penelitian ini hanya pada Prosedur Rekrutmen dan Seleksi Karyawan PT Pamapersada Nusantara Distrik MTBU *Jobsite* Tanjung Enim Sumatera Selatan saja.

1.5.2 Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

Data Primer merupakan data yang dikumpulkan penulis secara langsung melalui data yang didapat dari hasil observasi langsung dan wawancara dengan narasumber yang terkait.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh penulis melalui studi literatur, yaitu penelusuran literatur mengenai dasar pengetahuan tentang hal hal yang berkaitan dengan penelitian ini. Metode ini dilakukan dengan cara mencari buku dan artikel artikel yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

1.5.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang ditempuh untuk memperoleh data yang diperlukan dalam suatu penelitian dengan menggunakan suatu alat tertentu. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Riset Lapangan (*Field Research*)

Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam riset lapangan ini adalah:

a. Observasi

Jenis observasi yang dilakukan oleh penulis dalam penelitian adalah observasi langsung dan observasi terhadap perilaku dan lingkungan social yang ada dengan cara participant observation. Melalui cara ini penulis mengamati dan ikut terlibat dalam kegiatan yang ada pada bagian Sumber Daya Manusia PT Pampersada Nusantara Distrik MTBU Tanjung Enim.

b. Wawancara

Penulis melakukan tanya jawab lisan secara langsung dengan beberapa pihak untuk mendapatkan informasi yang relevan dan akurat. Adapun pihak pihak

tersebut adalah manajer, dan staff-staff yang ada pada bagian Sumber Daya Manusia PT Pamapersada Nusantara.

2. Kepustakaan Riset

Kepustakaan Riset merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data data dan informasi secara teoritis dan mempelajari sumber sumber tertulis berupa buku buku literatur yang penulis jadikan sebagai landasan teori untuk pembahasan selanjutnya. Penulis mencari buku, dan artikel artikel yang berkaitan dengan manajemen, system informasi manajemen, dan manajemen sumber daya manusia.

1.5.4 Analisa Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dimana penelitian kualitatif sebagai metode ilmiah sering digunakan dan dilaksanakan oleh sekelompok peneliti dalam bidang ilmu social, termasuk juga ilmu Pendidikan. Sejumlah alasan juga dikemukakan yang intinya bahwa penelitian kualitatif memperkaya hasil penelitian kuantitatif. Penelitian kualitatif dilaksanakan untuk membangun pengetahuan melalui pemahaman dan penemuan. Pendekatan penelitian kualitatif adalah suatu proses penelitian dan pemahaman yang berdasarkan pada metode yang menyelidiki suatu fenomena social dan masalah manusia. Pada penelitian ini peneliti membuat suatu gambaran kompleks, meneliti kata kata, laporan terinci dari pandangan responden dan melakukan studi pada situasi yang alami.