

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berperan penting dalam suatu organisasi untuk menggerakkan atau mengelola sumber daya lainnya. Jadi tanpa kehadiran sumber daya manusia kegiatan dalam sebuah perusahaan tidak akan bisa berjalan dengan baik walaupun tersedia sumber daya alam yang berlimpah.

Pengelola sumber daya manusia yang tepat, menjadi bagian yang sangat penting bagi perusahaan. Manajemen SDM diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Setiap organisasi dalam suatu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang memenuhi persyaratan baik kuantitas maupun kualitas sehingga dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara profesional.

Dalam pekerjaan sumber daya manusia ini berhubungan dengan tenaga kerja. Sumber daya manusia diarahkan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Pembinaan dan pengembangan profesional sumber daya manusia menjadi salah satu cara untuk menghadapi segala tantangan perusahaan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Dengan adanya konsekuensi bahwa setiap organisasi dalam suatu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang memenuhi persyaratan baik kualitas maupun kualitas sehingga dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara profesional. Adapun upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia ini, yang utama dilakukan oleh perusahaan adalah melakukannya secara terarah dan terencana, sehingga perusahaan pun dapat bersaing secara sehat dengan perusahaan lain.

Dengan adanya kebijakan perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang memenuhi syarat-syarat, tujuannya untuk memperoleh karyawan yang berkualitas, yaitu karyawan yang bijak, terampil dan kompeten dapat bekerja keras, kreatif dan bermoralitas yang tinggi, maka dari itu diadakanlah perekrutan

karyawan baru. Sumber daya manusia (SDM) yang direkrut perusahaan berasal dari luar perusahaan atau tidak dari lembaga itu sendiri.

Melalui langkah perekrutan ini organisasi atau perusahaan akan menseleksi sumber daya manusia biasanya didasarkan atas suatu kondisi, misalnya adanya karyawan yang akan memasuki masa pensiun, karyawan yang meninggal dunia, karyawan yang dipecat atau hal lain yang memungkinkan perusahaan menerima karyawan baru.

Salah satu kunci utama dalam menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional adalah terletak pada proses rekrutmen. Rekrutmen ini menjadi salah satu proses yang penting dalam menentukan baik tidaknya pelamar yang akan melamar pada perusahaan 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 pegawai yang terbaik semakin besar.

Pada proses rekrutmen pegawai ini kendala yang terjadi masih terdapat pegawai yang belum terlalu memahami syarat dan ketentuan yang diberikan perusahaan, menyulitkan para tenaga kerja yang tinggal di desa yang sulit akan internet jika proses rekrutmen dilakukan secara online, dan juga jika proses rekrutmen dilakukan secara tertutup membuat para tenaga kerja diluar sana banyak yang tidak tahu dan proses rekrutmen jadi sangat sedikit yang mendaftar.

Setelah dilakukannya proses rekrutmen, maka terpilihlah calon pegawai yang akan ditempatkan pada posisi sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki atau dasar hasil tes dan wawancara yang telah mereka lakukan pada saat proses rekrutmen.

PT PLN (Persero) merupakan perusahaan milik negara yang bergerak bidang jasa penyedia listrik satu-satunya di Indonesia, dimana listrik di zaman sekarang ini merupakan suatu hal yang sangat penting dan dibutuhkan oleh semua orang. Oleh sebab itu sebagai perusahaan penyedia listrik satu-satunya, PT PLN dituntut untuk dapat melayani seluruh konsumen dengan baik, oleh karenanya sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan oleh PT PLN (Persero) agar

dapat memenuhi tuntutan tersebut. Dengan demikian PT PLN (Persero) harus dapat mengelola sumber daya manusia dengan sebaik mungkin, agar menghasilkan para pegawai yang baik dan berkualitas.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk mengambil judul laporan akhir “**PROSES REKRUTMEN PEGAWAI (STUDI KASUS PADA PT PLN (PERSERO) ULP PANGKALAN BALAI)**”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka yang menjadi rumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Proses Rekrutmen Pegawai PT PLN (Persero) ULP Pangkalan Balai?
2. Apa saja kendala yang dihadapi perusahaan dalam melaksanakan proses rekrutmen?

1.3 Ruang Lingkup Pembahasan

Agar pembahasan penelitian ini tidak menyimpang dari permasalahan, maka penulis membatasi ruang lingkup pembahasan sebagai berikut :

1. Bagaimana Proses Rekrutmen Pegawai PT PLN (Persero) ULP Pangkalan Balai?
2. Kendala apa saja yang dihadapi dalam Proses Rekrutmen PT PLN (Persero) ULP Pangkalan Balai?

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan dan manfaat dari penulisan Laporan Akhir ini adalah sebagai berikut :

1.4.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui proses rekrutmen pegawai di PT PLN (Persero) ULP Pangkalan Balai.
2. Untuk mengetahui kendala rekrutmen pegawai di PT PLN (Persero) ULP Pangkalan Balai.

1.4.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan mengenai proses rekrutmen, serta untuk menyusun Laporan Akhir yang merupakan syarat menyelesaikan studi pada program DIII Administrasi Bisnis.

2. Bagi Perusahaan

Dalam hal ini diharapkan dapat menambah wawasan mengenai sumber daya manusia dan dapat mengunggah untuk dapat terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam usahanya.

3. Bagi Akademis

Laporan Akhir ini diharapkan dapat menambah wawasan dan menjadi bahan referensi bagi mahasiswa yang ingin melakukan penelitian dibidang yang sama.

1.4 Metode 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 Proses Rekrutmen Pegawai pada PT PLN (Persero) ULP Pangkalan Balai saja.

1.5.2 Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang didapatkan langsung dari pengumpul data. (Sugiyono,2018). Data primer didapatkan langsung dari PT PLN (Persero) ULP Pangkalan Balai dengan cara melakukan wawancara kepada Kepala Bidang Administrasi dan Pelayanan PT PLN (Persero) ULP Pangkalan Balai.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang tidak diberikan secara langsung kepada pengumpul data, biasanya dalam bentuk file dokumen (Sugiyono,2018). Dalam penelitian ini, data sekunder

didapatkan dari Administrasi dan Pelayanan PT PLN (Persero) ULP Pangkalan Balai berupa dokumen dan data dari proses rekrutmen pegawai yang mana nantinya akan digunakan sebagai referensi penelitian ini.

1.5.3 Metode Pengumpulan Data

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

a. Riset Lapangan

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

a. Observasi

Menurut Sustrisno Hadi dalam Sugiyono (2019:145), “observasi merupakan Teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan tentang keadaan yang ada di lapangan”.

Dengan melakukan observasi, penulis menjadi lebih memahami tentang subyek dan obyek yang sedang diteliti. Dalam penelitian ini penulis mengamati kegiatan perusahaan pada PT PLN (Persero) ULP Pangkalan Balai.

b. Wawancara

Penulis melakukan tanya jawab lisan secara langsung dengan beberapa pihak untuk mendapatkan informasi yang relevan dan akurat. Adapun pihak-pihak tersebut adalah Kepala Bidang Administrasi dan Pelayanan PT PLN (Persero) ULP Pangkalan Balai.

c. Dokumentasi

Dalam penelitian ini, penulis mengambil foto mengenai kegiatan yang ada di PT PLN (Persero) ULP Pangkalan Balai.

Selain itu, dokumentasi yang penulis dapatkan berupa keadaan umum dari obyek penelitian yang ada.

b. Riset Kepustakaan

Riset Kepustakaan merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data-data dan informasi secara teoritis dan mempelajari beberapa 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, sistem informasi manajemen, dan manajemen sumber daya manusia.

1.5.4 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2010; 335), yang dimaksud dengan teknik analisis data adalah proses mencari data, menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesis, menyusun ke dalam pola memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan penulis yaitu :

a. Metode Kualitatif.

Menurut Sugiyono (2013: 7) mengatakan bahwa data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, kalimat, gerak tubuh, ekspresi wajah, gambar dan foto. Metode yang digunakan penulis untuk menganalisis data adalah data yang diperoleh dari PT PLN (Persero) ULP Pangkalan Balai baik data yang didapatkan melalui observasi, wawancara maupun dokumentasi.