

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Pemilihan Judul

Era globalisasi yang terjadi saat ini mempunyai dampak bagi perkembangan usaha. Dampak yang sangat jelas terlihat adalah adanya persaingan dalam dunia usaha. Persaingan tersebut semakin ketat sehingga membuat perusahaan terus berlomba-lomba melakukan inovasi untuk memenangkan persaingan. Perusahaan akan berusaha untuk mencapai tujuan dengan efektif dan efisien. Menurut Mardiasmo (2017: 134) efektif adalah ukuran berhasil tidaknya pencapaian tujuan suatu organisasi mencapai tujuannya. Apabila suatu organisasi mencapai tujuan maka organisasi tersebut telah berjalan dengan efektif. Sedangkan pengertian efisien yaitu tepat atau sesuai untuk mengerjakan (menghasilkan) sesuatu (dengan tidak membuang waktu, tenaga, biaya), mampu menjalankan tugas dengan tepat dan cermat, serta berdaya guna. Menurut Soekartawi (2010:220) pengertian efisien adalah upaya penggunaan input yang sekecil-kecilnya untuk mendapatkan produksi yang sebesar-besarnya.

Menurut Sibagariang (2008:167) Keunggulan suatu perusahaan bisa dicapai melalui beberapa faktor, salah satu faktor tersebut adalah kemampuan internal perusahaan ataupun melalui sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Organisasi atau Perusahaan terdiri dari banyak komponen yang menyusun menjadi satu kesatuan untuk tujuan yang sama, komponen tersebut berupa masyarakat, kelompok, komunitas ataupun individu manusia yang memiliki hubungan dan kepentingan terhadap suatu organisasi atau perusahaan (stakeholder) juga bisa berupa stakeholders.

Penentuan kualitas sumber daya manusia sangat diperlukan oleh perusahaan untuk mengisi setiap lini dari susunan organisasi sesuai dengan keahlian serta keterampilan. Pada era globalisasi ini membuat persaingan tidak hanya di dunia bisnis saja tetapi juga pada persaingan sumber daya yang dimiliki. Dalam melakukan perekrutan sumber daya manusia, perusahaan

membuat kriteria khusus yang dibutuhkan oleh perusahaan tersebut. Proses perekrutan antara satu perusahaan dengan lainnya berbeda-beda tergantung kebutuhan sumber daya manusia.

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

Prosedur penempatan tenaga kerja merupakan bagian yang tidak dapat dilepaskan karena hal ini sangat mempengaruhi perkembangan perusahaan kemudian hari. Untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional dan berkompeten, perusahaan harus dengan benar mengelola prosedur penerimaan dan penempatan karyawannya dengan baik dan benar.

Namun dalam proses perekrutan tenaga kerja terkadang di beberapa perusahaan terdapat kesalahan dalam membuat suatu keputusan dalam penerimaan dan penempatan karyawannya. Dimana, dalam hal ini berarti terdapat pula kemungkinan bahwa karyawan yang diterima tidak mencapai standar yang diinginkan perusahaan. Seperti halnya yang terjadi pada perusahaan tersebut yaitu PT PGAS Telekomunikasi Nusantara, yang mengalami yang ketidaksesuaian dalam proses penerimaan dan penempatan tenaga kerjanya.

PT PGAS Telekomunikasi Nusantara merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang penyedia jaringan telekomunikasi dan layanan *ICT Solution*. PGNCOM Telekomunikasi Nusantara adalah anak perusahaan dari Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk. PT PGASCOM Telekomunikasi Nusantara telah melayani beberapa operator telekomunikasi, pengembangan pasar internasional dilakukan melalui anak perusahaan PGAS *Telecommunication International Pte, Ltd* yang berbasis di Singapura dan pasar korporasi dilakukan melalui anak perusahaan Telemedia Dinamika

Saran (Gasnet). Pada PT PGAS Telekomunikasi Nusantara dalam hal penerimaan karyawan menggunakan metode rekrutmen tertutup. Metode rekrutmen tertutup adalah ketika penarikan hanya diinformasikan kepada karyawan atau orang-orang tertentu saja. Akibatnya, lamaran yang masuk relatif sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang baik sulit. Untuk penempatan tenaga kerjanya terjadi ketidaksesuaian antara jenjang pendidikan dengan posisi jabatan yang ditempati. Hal ini diakibatkan oleh adanya ketidaktepatan dalam proses pelaksanaan penempatan tersebut dimana pada tahapan seleksi karyawan, pihak yang berwenang kurang memperhatikan peraturan yang berlaku yaitu memastikan kesesuaian profil kandidat dengan prasyarat jabatan (*job requirement*) posisi yang akan ditempati.

Tabel 1.1
Persyaratan Jabatan PT PGAS Telekomunikasi Nusantara

No	Jabatan	Kualifikasi Jabatan			Jenis Kelamin
		Pendidikan	Keahlian	Usia	
1	Manajer	D3 Administrasi Bisnis, D3 Akutansi, S1 Manajemen, S1 Administrasi	Relationship management, leadership, komunikasi yang baik.	22 – 35 Tahun	Laki-laki Perempuan
2	Komersial	D3 Administrasi Bisnis, S1 Sarjana Ekonomi, S1 Manajemen	Mampu berpotensi perkembangan dan keberlanjutan industri dimasa depan, mampu bagaimana industri memutar roda bisnisnya hingga bisa memperoleh laba, minat konsumen dan pandangan publik terhadap industri secara keseluruhan maupun perusahaan secara spesifik.	21 Tahun	Laki-laki Perempuan
3	Operasi Dan Pemeliharaan	D3 Teknik Listrik, S1 Teknik Sipil, S1 Teknik Mesin, S1 Elektro	Kemampuan identifikasi, perawatan, dan perbaikan mesin, kemampuan analisis untuk identifikasi masalah, menemukan solusi, dan melakukan perbaikan, dapat mengoperasikan komputer menggunakan program CAD.	21 Tahun	Laki-laki Perempuan
4	Keuangan Dan Administrasi	D3 Akuntansi, D3 Administrasi Bisnis, S1 Sarjana Ekonomi, S1 Manajemen,	Pemahaman akan teknologi, analisis risiko, menghitung return on investment, memahami fungsi microsoft office, kemampuan komunikasi yang baik, manajemen waktu yang baik.	21 Tahun	Laki-laki Perempuan
5	ICT	D3 Komputer, S1 Sarjana Komputer, S1 Manajemen Informatika, S1 Teknologi Informasi, S1 Sistem Informasi	Programmer Dekstop dan Web, Technical support komputer, konten writer yang handal, teknologi jaringan, programmer aplikasi mobile.	21 Tahun	Laki-laki Perempuan
6	Driver	SMA/SMK	Customer service, manajemen waktu, pemahaman peraturan keselamatan lalu lintas.	19 Tahun	Laki-laki
7	Office Boy	SMA/SMK	Memiliki pengetahuan dasar tentang basic hygiene lingkungan kantor, memiliki kemampuan interaksi sosial yang baik, tulus dan dapat dipercaya.	19 Tahun	Laki-laki Perempuan
8	Security	SMA/SMK	Bela diri, pengetahuan dan kemampuan polisi yang terbatas, pengenalan bahan peledak, keterampilan tongkat & drill borgol.	19 Tahun	Laki-laki

Sumber: PT PGAS Telekomunikasi Nusantara, 2023

Dapat dilihat pada tabel 1.1 menjelaskan bahwa kenyataannya, proses penempatan tenaga kerja yang terdapat pada PT PGAS Telekomunikasi Nusantara sering tidak terlaksana dengan baik, kebanyakan hal ini hanya dimanfaatkan untuk mengisi kekosongan jabatan. Misalnya tugas yang seharusnya dilaksanakan oleh seorang yang ahli dibidang administrasi tetapi tugas tersebut diberikan kepada seseorang yang tidak ahli dibidang administrasi. Maka pekerjaan tersebut akan terhambat dan membuat aktivitas perusahaan tidak lancar.

Tabel 1.2
Penempatan Tenaga Kerja Yang Tidak Sesuai Dengan Syarat Jabatan

Nama Karyawan	Jabatan	Pendidikan
Juwita Indah Sari	Keuangan dan Administrasi	SMA
Indra Pratama	Operasi Dan Pemeliharaan	SMK
Dodi Supriadi	Operasi Dan Pemeliharaan	S1 Ilmu Komunikasi
Ahmad Fajri	Operasi Dan Pemeliharaan	S1 Pertanian
Araufu Jevian	Operasi Dan Pemeliharaan	S1 Ilmu Hukum
Ajie	Komersil	S1 Teknik Elektro
M. Wira Saputra	Komersil	S1 Pertanian

Sumber: PT PGAS Telekomunikasi Nusantara, 2023

Dapat dilihat pada tabel 1.2 bahwa dalam penerimaan dan penempatan tenaga kerja di PT PGAS Telekomunikasi Nusantara terdapat ketidaktepatan dalam proses pelaksanaannya jika dilihat dari latar belakang pendidikannya, hal ini mengakibatkan perusahaan tidak memperoleh sumber daya manusia yang tepat dan sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh karyawan. Hal ini berdampak terhadap hasil kinerja karyawan. Dimana, ketidaksesuaian job description dari bidang yang ditempati karyawan akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Misalnya dalam hal ini ketidaksesuaian job description pada bagian administrasi dan keuangan. Dimana, pada kasus ini satu karyawan memegang dua jabatan yang menyebabkan karyawan tersebut tidak fokus pada pekerjaan utamanya sehingga menghasilkan kerja yang tidak efektif dan efisien. Selain itu juga, pada bagian administrasi tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang disyaratkan oleh perusahaan, dalam hal ini perusahaan mensyaratkan karyawan yang berlatar belakang sesuai dengan jabatan yang akan didudukinya misalkan pendidikan bagian administrasi, keuangan, atau manajemen.

Namun dalam hal ini perusahaan tidak menerapkan persyaratan tersebut sehingga dampaknya karyawan tidak begitu menguasai pengelolaan dibagian

administrasi. Salah satu contoh dampak dari hal tersebut misalnya saja kurangnya pengetahuan karyawan dalam penginputan data, pengelolaan surat menyurat, sistem kearsipan. Selain itu juga, pada bagian operasi dan pemeliharaan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang disyaratkan oleh perusahaan, dalam hal ini perusahaan mensyaratkan karyawan berlatar belakang yang sesuai dengan jabatan yang akan didudukinya yakni pendidikan teknik listrik, teknik sipil, teknik mesin, teknik elektro. Namun dalam hal ini perusahaan tidak menerapkan persyaratan tersebut sehingga dampaknya karyawan tidak begitu menguasai pengelolaan dibagian operasi dan pemeliharaan. Salah satu contoh dampak dari hal tersebut misalnya saja kurangnya pengetahuan karyawan dalam layanan *IT (Information Technology)* serta mengoperasikan dan mengelola jaringan.

Disamping itu juga, terdapat bagian komersial yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang disyaratkan oleh perusahaan, dalam hal ini perusahaan mensyaratkan karyawan yang berlatar belakang sesuai dengan jabatan yang didudukinya yakni pendidikan bagian administrasi, ekonomi, manajemen. Namun dalam hal ini perusahaan tidak menerapkan persyaratan tersebut sehingga dampaknya karyawan tidak begitu menguasai pengelolaan dibagian komersial atau pemasaran. Salah satu contoh dampak dari tidak sesuainya kualifikasi persyaratan dan juga penempatan tenaga kerja dibagian komersial atau pemasaran yaitu kurangnya pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam memasarkan produk dari PGASCOM. Dimana, terkadang karyawan tidak dapat memenuhi target penjualan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, misalnya yang pernah terjadi pada tahun 2021, dimana perusahaan menargetkan pendapatan sebesar 8M, akan tetapi karyawan komersial tidak memenuhi target tersebut. Dikarenakan kurangnya pengetahuan dibidang pemasaran.

Dengan ini penulis akan memberikan informasi bagaimana prosedur rekrutmen dan penempatan tenaga kerja yang seharusnya diterapkan oleh perusahaan, sehingga penulis tertarik untuk membuat penelitian tentang

“Prosedur Rekrutmen Dan Penempatan Tenaga Kerja Pada PT PGAS Telekomunikasi Nusantara Palembang”.

Agar pelaksanaan dan hasil dapat di pertanggung jawabkan. Pelaksanaan penerimaan, 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.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang di atas dan informasi yang penulis dapatkan, maka dapat dirumuskan permasalahannya yaitu:

1. Bagaimana prosedur rekrutmen pada PT PGAS Telekomunikasi Nusantara?
2. Bagaimana penempatan tenaga kerja pada PT PGAS Telekomunikasi Nusantara?

1.3 Ruang Lingkup Permasalahan

Agar pembahasan dalam penelitian ini tidak menyimpang dari sasaran dan tujuan yang ingin dicapai, serta tidak mengakibatkan penafsiran yang salah maka penulis membatasi ruang lingkup pembahasan pada hal-hal yang berkaitan dengan prosedur rekrutmen dan penempatan tenaga kerja pada suatu PT PGAS Telekomunikasi Nusantara.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari pembuatan Laporan Akhir ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana prosedur rekrutmen yang terdapat pada PT PGAS Telekomunikasi Nusantara
2. Untuk mengetahui bagaiman penempatan tenaga kerja yang terdapat pada PT PGAS Telekomunikasi Nusantara

1.4.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang didapat dalam penyusunan laporan ini adalah:

1. Dapat mengetahui prosedur rekrutmen pada PT PGAS Telekomunikasi Nusantara
2. Dapat mengetahui penempatan tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi pada PT PGAS Telekomunikasi Nusantara

1.5 Metode Penelitian

1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengambil objek yang terdapat pada PT PGAS Telekomunikasi Nusantara, yang beralamat Jalan Darmapala No.20, Bukit Lama, kec. Ilir Bar. I, Kota Palembang, Sumatera Selatan, 30138 mengenai bagaimana prosedur rekrutmen dan penempatan tenaga kerja pada PT PGAS Telekomunikasi Nusantara.

1.5.2 Pendekatan Penelitian

Menurut Walidin & Tabrani (2015:77) penelitian kualitatif adalah suatu proses penelitian untuk memahami fenomena-fenomena manusia atau sosial dengan menciptakan gambaran yang menyeluruh dan kompleks yang dapat disajikan dengan kata-kata, melaporkan 6 pandangan terinci yang diperoleh dari sumber informan, serta dilakukan dalam latar setting yang alamiah.

Menurut Nazir (2014:43) metode penelitian deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang dengan tujuan untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifatsifat serta hubungan antarfenomena yang terselidiki.

Dapat disimpulkan bahwa metode penelitian yang digunakan dalam penulisan laporan akhir ini adalah dengan menggunakan metode pendekatan penelitian deskriptif kualitatif dimana penelitian ini dilakukan untuk meneliti objek, suatu kondisi atau fenomena dengan kondisi alamiah atau rill untuk membuat gambaran umum yang sistematis dan deskripsi rinci yang faktual dan akurat.

1.5.3 Jenis dan Sumber Data

Dalam penulisan laporan akhir ini, penulis menggunakan dua macam data diantaranya, sebagai berikut:

1. Data primer

Menurut Arikunto (2013:22) “Data Primer adalah data dalam bentuk verbal atau kata-kata yang diucapkan secara lisan, gerak gerik atau perilaku yang dilakukan oleh subjek yang dapat dipercaya, dalam hal ini adalah subjek penelitian (informan) yang berkenaan dengan variabel yang diteliti”.

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui wawancara langsung dengan staf umum/sumber daya manusia dan karyawan untuk mengamati fenomena yang ada. Selanjutnya data tersebut dimanfaatkan oleh penulis sebagai bahan untuk menulis laporan akhir.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2018:456) “Data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari buku referensi, jurnal penelitian, internet, dan lain sebagainya.

1.5.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penulisan laporan akhir ini, penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

1. Riset Lapangan (Field Research)

Dalam melakukan penelitian ini Penulis melakukan peninjauan lapangan secara langsung ke PT PGAS Telekomunikasi Nusantara dan menanyakan kebagian umum/sumber daya manusia apa saja masalah yang dihadapi, kebutuhan apa saja yang diinginkan, serta menanyakan tentang sejarah perusahaan, visi dan misi, jumlah karyawan dan data-data yang diperlukan.

a. Wawancara (Interview)

Sugiyono (2016:317) berpendapat bahwa wawancara merupakan teknik pengumpulan data untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti. Wawancara juga merupakan

teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mengumpulkan keterangan.

Dalam proses pengumpulan data ini, Penulis menggunakan wawancara terstruktur. Wawancara terstruktur adalah pertanyaan-pertanyaan mengarahkan jawaban dalam pola pertanyaan yang dikemukakan. Pertanyaan tersebut akan diajukan secara langsung kebagian umum/sumber daya manusia melalui sebuah dialog mengenai tema yang penulis ambil untuk memperoleh informasi yang diperlukan untuk mengetahui keadaan yang berlaku di instansi tersebut.

2. Riset Kepustakaan (Library Research)

Menurut Sugiyono (2016:291), “Riset kepustakaan berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti, selain itu studi kepustakaan sangat penting dalam melakukan penelitian, hal ini dikarenakan penelitian tidak akan lepas dari literatur-literatur ilmiah”

Metode ini dilakukan dengan cara mencari dan mempelajari buku-buku referensi dan hasil penelitian sebelumnya yang sejenis. Dimana, hal tersebut dapat menjadi acuan dan juga referensi bagi penulis mengenai permasalahan yang akan diteliti serta dibahas oleh penulis.

1.5.5 Keyinformant

Menurut Moelong (2014:61) key informan adalah mereka yang tidak hanya bisa memberi keterangan tentang sesuatu kepada peneliti, tetapi juga bisa memberi masukan tentang sumber bukti yang mendukung serta menciptakan sesuatu terhadap sumber yang bersangkutan.

Dengan demikian key informan adalah orang yang dianggap penulis mampu dalam memberikan informasi yang berkaitan dengan penelitian. Orang yang bertanggung jawab besar dalam jalannya proses produksi di lapangan. Key informan haruslah memiliki kemampuan dalam berbagai

informasi kepada penulis untuk memberikan informasi yang terkait oleh sebab itu key informan dalam laporan akhir ini adalah pemilik usaha cucian mobil F Wash Palembang.

1.5.6 Analisis Data

Analisis data yang digunakan penulis dalam menyusun Laporan Akhir ini, penulis menggunakan metode deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif adalah sebuah metode yang digunakan peneliti untuk menemukan pengetahuan atau teori terhadap penelitian pada satu waktu tertentu menurut Mukhtar (2013: 10). Menggunakan metode deskriptif kualitatif karena data deskriptif kualitatif bersifat induktif. Artinya, suatu analisis berdasarkan data yang diperoleh, kemudian dikembangkan sesuai dengan pola tertentu untuk menjadi bentuk laporan. Dimana metode deskriptif kualitatif ini yaitu suatu data yang tidak bisa diukur dengan angka. menganalisa data berdasarkan informasi yang diperoleh dari hasil wawancara, arsip atau dokumen-dokumen dari perusahaan PT PGAS Telekomunikasi Nusantara.

Untuk menganalisa data secara deskriptif kualitatif digunakan untuk menjelaskan data secara deskriptif yaitu menjelaskan prosedur rekrutmen pada PT PGAS Telekomunikasi Nusantara, adapun yang akan dibahas yaitu Prosedur Rekrutmen pada PT PGAS Telekomunikasi Nusantara, beserta penempatan tenaga kerja yang dihadapi PT PGAS Telekomunikasi Nusantara.