

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat berperan penting dalam suatu organisasi untuk menggerakkan atau mengelola sumber daya lainnya ataupun motor penggerak dan semua kegiatan penisahaan, jadi tanpa kehadiran sumber daya manusia kegiatan dalam sebuah perusahaan tidak akan bisa berjalan walaupun tersedia sumber daya alam yang berlimpah.

Sumber daya manusia memberikan pemikiran yang selalu mendukung dalam pencapaian tujuan yang diharapkan organisasi atau perusahaan adalah orang-orang yang memiliki motivasi, persepsi, visi dan nilai-nilai yang di anut yang mungkin berbeda dengan apa yang diharapkan sebagai lingkungan kerja mereka

Dalam pekerjaan sumber daya manusia ini berhubungan dengan tenaga kerja. Sumber daya manusia di organisir dan diarahkan 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 sumber daya manusia yang memenuhi persyaratan baik kuantitas maupun kualitas sehingga dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara profesional.

Dalam upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia ini, yang utama sumber daya manusia perusahaan perlu dilakukan secara baik terarah dan terencana, sehingga perusahaan pun dapat bersaing secara sehat dengan perusahaan lain, mengingat persaingan perusahaan kedepannya, akan semakin ketat. Dengan adanya kebijakan dan konsekuensi perusahaan harus memiliki SDM yang memenuhi syarat, tujuannya untuk memperoleh karyawan yang berkualitas, yaitu karyawan yang terampil dan kompeten, dapat bekerja keras, kreatif dan

bermoralitas yang tinggi, maka dari itu diadakanlah penarikan karyawan atau rekrutmen.

Rekrutmen adalah proses pengumpulan pemegang jabatan yang sesuai dengan rencana karyawan untuk menduduki suatu jabatan tertentu dalam fungsi pekerjaan (*employee function*). Dasarnya perusahaan pasti memiliki tujuan agar usaha yang dijalani terus mengalami kemajuan dan perkembangan maka dari itu, usaha yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut adalah memiliki sumber daya manusia yang memiliki kemampuan di bidangnya.

Salah satu aspek untuk mensukseskan usaha perusahaan dapat dilihat dari kebijakan pemimpin suatu perusahaan dalam hal bagaimana rekrutmen yang diterapkan oleh perusahaan. Penarikan tenaga kerja merupakan salah satu alternatif yang dilakukan perusahaan untuk mengisi lowongan kerja perusahaan karena adanya karyawan yang meninggal dunia, pensiun, maupun keluar mengisi posisi jabatan yang baru, dan untuk mendapatkan karyawan yang baru, terampil, dan mampu bekerja sesuai dengan keinginan dan tujuan perusahaan harus melakukan perekrutan karyawan dengan cermat dan teliti sehingga kecil kemungkinan terjadinya penyimpangan – penyimpangan dalam pelaksanaan, perekrutan karyawan.

Ada dua perekrutan karyawan antara lain yaitu;

1. Dari sumber internal perusahaan

Yaitu SDM yang diterima berasal dari perusahaan atau lembaga itu sendiri. Dengan cara perusahaan mencari karyawan yang ada dalam lingkungan sendiri untuk ditempatkan pada posisi tertentu, untuk mengisi jabatan yang kosong dikarenakan adanya karyawan yang dipindahkan.

2. Dari sumber eksternal

Yaitu SDM yang diterima berasal dari luar perusahaan atau tidak dari lembaga itu sendiri. Dengan cara ini perusahaan mencari karyawan yang

ada diluar lingkungan. Dalam kaitannya seperti lembaga – lembaga pendidikan dan pelatihan yang menggunakan tenaga kerja khusus yang menghasilkan SDM yang berkualitas dan siap kerja dan Organisasi – organisasi profesi/keahlian yang terdiri dari kumpulan tenaga kerja profesional yang perlu diperhatikan kualitas dan kuantitasnya sehingga bisa menghasilkan karyawan yang profesional dan betul – betul memenuhi persyaratan kualifikasi sesuai yang dibutuhkan untuk mengisi formasi yang ada diperusahaan.

Dalam hal tersebut PT Hok Tong Palembang salah satu perusahaan yang bergerak dibidang produksi Ban Karet (*Crumb rubber*). Dalam melakukan penempatan karyawannya yang berkualitas sesuai dengan pendidikan, pengalaman maupun keahlian yang dimiliki oleh masing-masing tenaga kerja demi untuk kelangsungan perusahaan. dalam melakukan perekrutan karyawan, PT Hok Tong Palembang menggunakan sumber daya manusia *internal* dan *eksternal*. Sumber internal pada PT Hok Tong Palembang memanfaatkan karyawan yang ada, sedangkan sumber *eksternal* dengan memanfaatkan lembaga pendidikan seperti pendidikan sekolah menengah kejuruan (SMK) khususnya dibidang perkantoran dan mesin, sekolah menengah atas (SMA) dan sekolah perguruan tinggi lainnya dimana para calon karyawan yang magang di PT Hok Tong Palembang dan memiliki kinerja yang dianggap dalam kategori baik, akan ditawarkan sebagai karyawan, tetapi sebelum itu calon karyawan harus mengikuti tes terlebih dahulu dan masa training.

Dalam mengembangkan usahanya, melalui rekrutmen memerlukan beberapa karyawan baru sesuai dengan kebutuhan. Dari jumlah karyawan pada PT Hok Tong Palembang dari 2019- 2023 dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 1.1
Data Perkembangan Jumlah Karyawan yang di rekrut Pada
PT Hok Tong Palembang dari Tahun 2018-2023

No.	Tahun	Jumlah Karyawan		Jumlah
		Pria	Wanita	
1	2019	24	15	39
2	2020	2	1	3
3	2021	8	5	13
4	2022	15	6	21
5	2023	27	22	49

Sumber : PT Hok Tong Palembang

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa perkembangan jumlah karyawan pada tahun 2019 sebanyak 39 orang, selanjutnya pada tahun 2020 karyawan mengalami penurunan secara drastis sebanyak 3 orang dan pada tahun 2021 sampai 2023 jumlah karyawan meningkat di lingkup perusahaan. Pada hal ini menyebabkan turunnya jumlah produksi pada tahun 2020 dan terjadinya pengurangan drastis karyawan di perusahaan.

Setelah melakukan seleksi karyawan yang telah terpilih dan sebelum melakukan suatu tugas, perlu direncanakan terlebih dahulu hal – hal yang berhubungan dengan pelaksanaan, tugas dan dalam penerimaan dan penempatan karyawan harus di dasarkan pada prosedur jabatan (*job analisis*) perusahaan yang telah dilakukan oleh manajemen personalia. Prosedur jabatan menghasilkan deksripsi jabatan (*Job Description*) dan spesikasi jabatan (*job spesification*). Deskripsi jabatan merupakan pernyataan faktual yang berkaitan dengan sebuah pekerjaan dalam arti tugas dan tanggung jawab, Sedangkan spesifikasi jabatan merupakan pernyataan faktual yang berkaitan dengan kualitas minimum syarat – syarat yang harus dipenuhi individu untuk menjalankan pekerjaan tertentu.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik dengan judul : “ **Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan pada PT Hok Tong Palembang**”

1.1. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang diatas maka penulis dapat menyimpulkan masalah dalam penelitian ini yaitu;

1. Bagaimana Proses Rekrutmen Karyawan PT Hok Tong Palembang?
2. Bagaimana Proses Seleksi Karyawan pada PT Hok Tong?

1.2. Ruang Lingkup Pembahasan

Agar Laporan Akhir dapat lebih tepat dan tidak menyimpang dari permasalahan yang diangkat maka penulis membatasi ruang lingkup pembahasan yaitu membahas Proses pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi pada PT Hok Tong Palembang.

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penulisan ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana Proses rekrutmen karyawan pada PT Hok Tong Palembang
2. Untuk mengetahui bagaimana Proses Seleksi karyawan pada PT Hok Tong Palembang

1.3.2. Manfaat penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Agar mengetahui bagaimana bagaimana Proses Rekrutmen Pada PT Hok Tong Palembang
2. Agar dapat mengetahui bagaimana Proses Seleksi Pada PT Hok Tong Palembang

1.4. Metodologi Penelitian

1.4.1. Ruang Lingkup Penelitian

Adapun ruang dari penelitian Prosedur Rekrutmen Karyawan pada PT Hok Tong Palembang yang beralamat di Jalan Koprail Paiman RT.19 RW. 07 Kelurahan Bagus Kuning Plaju Palembang.

1.4.2. Jenis dan Sumber Data

Dalam penulisan laporan akhir, penulis menggunakan dua macam yaitu data primer sekunder seperti pada penjelasan dibawah ini:

1. Data primer

Menurut Yusi dan Idris (2016:109), Data Primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri suatu organisasi atau perorangan langsung dari objeknya. Data primer yang diperoleh secara langsung melalui wawancara yang dilakukan penulis pada PT Hok Tong Untuk memberikan informasi yang diperlukan dalam penulisan laporan akhir ini.

2. Data Sekunder

Menurut Yusi dan Idris (2016:109), data sekunder yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi. Data sekunder yang penulis peroleh berasal dari studi kepustakaan dan data yang telah diperoleh dari perusahaan yaitu mengenai keadaan umum perusahaan dan mengenai pada PT Hok Tong Palembang.

1.4.3. Metode Pengumpulan Data

Adapun metode yang digunakan dalam pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis dalam menyusun laporan akhir di antaranya, yaitu;

1. Riset Lapangan (*Field research*)

Metode pengumpulan data dengan cara melakukan penelitian dan peninjauan secara langsung ke lapangan atau organisasi untuk mendapatkan data yang lengkap untuk

dibahas dalam laporan akhir, adapun teknik yang digunakan untuk penelitian ini yaitu :

- Observasi

Menurut Yusi dan Idris (2016:112), observasi adalah “ suatu cara yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan informasi yang merupakan tingkah nonverbal dari responden dengan tujuan untuk memperoleh data yang dapat menjelaskan dan atau menjawab permasalahan penelitian”. Adapun yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Hok Tong Palembang mengenai Proses Rekrutmen Karyawan.

Menurut Yusi dan Idris (2016:114). Wawancara adalah “ percakapan dua arah atas inisiatif pewawancara untuk memperoleh informasi dari responden”.

- 2. Riset Kepustakaan (*Library research*)

Penulisan mengumpulkan dan mempelajari informasi – informasi dari berbagai sumber seperti buku – buku yang ada hubungannya dengan pembahasan yang dibahas dalam laporan ini. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca, mempelajari serta mengutip kalimat dan pendapat para ahli dari buku – buku literatur yang dianggap penting bagi penulis dan berhubungan dengan judul yang diambil dalam pembuatan laporan akhir ini.

1.4.4. Analisis Data Kualitatif

Metode analisis data yang digunakan dalam penulisan laporan ini yaitu metode analisa kualitatif.

- Metode Analisa Data Kualitatif

Menurut Yusi dan Idris (2016:108), data kualitatif merupakan data yang tidak dapat diukur dalam skala numerik. Data yang dianalisis bukan dalam bentuk angka maka dari itu penulis menganalisisnya dengan melakukan wawancara kepada pegawai PT Hok Tong Palembang untuk memperoleh data yang berkaitan dengan topik yang dibahas penulis.

