

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Pemilihan Judul**

Sumber daya manusia merupakan hal yang mutlak dimiliki oleh setiap perusahaan terlepas dari perusahaan itu besar ataupun kecil. Perusahaan besar atau kecil baik itu pemerintahan maupun swasta dalam menjalankan aktivitasnya akan selalu melibatkan manusia sebagai unsur yang sangat penting. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya organisasi. Suatu perusahaan yang tidak dapat mengelola sumber daya manusia, tidak akan berhasil mengelola sumber daya yang lain yang ada pada perusahaan. Oleh karena itu Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan fungsi yang sangat penting dalam mengelola suatu perusahaan atau suatu organisasi.

Pada perusahaan atau organisasi salah satu usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas adalah dengan melakukan perekrutan. Jika suatu perusahaan atau organisasi menginginkan karyawan baru yang akan mengisi kekosongan karyawan, perusahaan terlebih dahulu melakukan penarikan karyawan dari berbagai sumber baik dari dalam perusahaan maupun dari luar perusahaan tersebut. Dalam hal ini, perusahaan perlu memiliki perencanaan dan kemampuan mengelola prosedur penerimaan tersebut dengan baik agar karyawan yang didapatkan sesuai dengan yang perusahaan butuhkan.

Selain prosedur penerimaan karyawan, perusahaan yang ingin mendapatkan karyawan yang berkualitas dan memiliki keterampilan dalam bidangnya, perusahaan juga harus memiliki prosedur seleksi yang baik. Hal ini karena kegiatan tersebut akan mempengaruhi produktivitas perusahaan dikemudian hari. Proses rekrutmen dan seleksi karyawan mempunyai peran penting dalam kesuksesan perusahaan dikarenakan dapat menunjukkan kemampuannya untuk terus bertahan, beradaptasi dan berkembang di tengah persaingan yang semakin ketat.

Setiap organisasi pernah mengalami perubahan, baik dari segi struktur organisasi sampai pada budaya organisasi. Salah satu perubahan yang terjadi di perusahaan atau organisasi yaitu adanya penambahan atau pergantian karyawan baru pada tiap tingkat jabatan. Bukan hanya karyawan baru yang membutuhkan pekerjaan tetapi perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia. Suatu kenyataan bahwa dalam suatu organisasi atau perusahaan selalu membuka kemungkinan untuk terjadinya berbagai lowongan dengan beragam penyebabnya. Misalnya adanya karyawan yang pensiun atau berhenti, adanya penambahan kegiatan baru yang sebelumnya tidak dilakukan oleh para pekerja. Lowongan pekerjaan juga bisa terjadi karena ada pekerja yang meninggal dunia. Apapun alasan terjadinya lowongan dalam suatu organisasi yang jelas ialah bahwa lowongan itu harus diisi, bahkan tidak mustahil ada lowongan yang harus diisi dengan segera.

Salah satu teknik pengisiannya adalah melalui proses rekrutmen. Melalui proses rekrutmen perusahaan dapat mengumpulkan calon karyawan dan menyeleksi sesuai dengan kualifikasi yang telah ditentukan. Dapat dikatakan bahwa rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar yang kapabel untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi (Siagian:102). Proses rekrutmen dimulai pada waktu diambil langkah mencari pelamar dan berakhir ketika para pelamar mengajukan lamarannya. Apabila proses rekrutmen ditempuh dengan baik dan tepat hasilnya ialah adanya sekelompok pelamar yang kemudian akan diseleksi guna menjamin bahwa hanya pelamar yang paling memenuhi syaratlah yang akan diterima sebagai pekerja dalam organisasi yang memerlukannya.

Setiap perusahaan mempunyai kualitas sendiri untuk menetapkan standar karyawan baru yang mereka butuhkan, baik itu dari segi pendidikan, keahlian dan keterampilan, serta riwayat pengalaman kerja. Menurut Hasibuan (2010:40) Penarikan (*recruitment*) adalah masalah penting dalam pengadaan tenaga kerja. Jika penarikan berhasil artinya banyak pelamar yang memasukkan lamarannya, peluang untuk mendapatkan karyawan yang baik terbuka lebar, karena perusahaan dapat memilih terbaik dari yang baik.

Begitu juga dengan proses seleksi yang merupakan rangkaian tahap-tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima (Rivai, 2004:169). Suatu perusahaan sering kali kurang memperhatikan standar seleksi sehingga tingkat kualitas dari pelamar yang dihasilkan pun juga kurang memenuhi kualifikasi pekerjaan yang ditawarkan. Oleh karena itu, didalam melakukan seleksi karyawan baik itu pimpinan perusahaan maupun bagian personalia harus benar-benar memahami persyaratan-persyaratan yang telah ditentukan untuk suatu jabatan sehingga tidak akan terjadi kesalahan dalam memilih karyawan.

Asuransi adalah sistem dimana nasabah berbagi risiko dengan perusahaan asuransi. Asuransi bertujuan untuk menawarkan perlindungan terhadap risiko yang mungkin timbul. Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 adalah asuransi yang terkemuka di Indonesia. Didirikan 103 tahun yang lalu untuk memenuhi kebutuhan spesifik masyarakat Indonesia, AJB Bumiputera 1912 telah berkembang mengikuti perubahan kebutuhan masyarakat. Berdasarkan hasil pengamatan yang penulis peroleh pada AJB Bumiputera 1912 Palembang bahwa karyawan sangat diperlukan bagi berlangsungnya kehidupan perusahaan, karena AJB Bumiputera sangat membutuhkan karyawan untuk langsung berkomunikasi ke konsumen/nasabahnya. Karyawan di bagian lapangan setiap harinya mencari calon konsumen atau nasabah baru untuk mencapai target-target yang ditentukan perusahaan. Tentunya karyawan tersebut harus memiliki kemampuan mempengaruhi calon nasabah/konsumen, kemampuan itu bertujuan untuk menyampaikan produk mereka secara baik ke calon nasabah/konsumen sehingga dapat mempengaruhi nasabah/konsumen untuk membeli produk tersebut.

Pada AJB Bumiputera Kantor Cabang Cinde Palembang memiliki kurang lebih karyawan yang terbagi 73 karyawan bagian marketing dan 6 karyawan bagian kantor. Pada AJB Bumiputera 1912 Palembang yang telah berlangsung lama menjalin hubungan dengan konsumen atau nasabahnya tentunya perusahaan mempunyai kriteria tersendiri dalam sistem rekrutmen dan seleksi agar sesuai dengan apa yang dibutuhkan perusahaan itu sendiri.

Dapat disimpulkan bahwa betapa pentingnya prosedur penerimaan dan seleksi karyawan dalam pencapaian tujuan. Berdasarkan uraian diatas, maka

penulis tertarik memilih judul pada Laporan Akhir ini yaitu “**TINJAUAN PROSES REKRUTMEN KARYAWAN BAGIAN *MARKETING* (STUDI KASUS PADA AJB BUMIPUTERA 1912 KANTOR CABANG CINDE PALEMBANG)**”

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka rumusan masalah dalam laporan akhir ini adalah Bagaimanakah proses rekrutmen karyawan bagian marketing pada AJB Bumiputera 1912 di Kantor Cabang Cinde Palembang?

## **1.3 Ruang Lingkup Pembahasan**

Mengingat luasnya permasalahan dan agar pembahasan yang akan dilakukan dalam laporan akhir ini tidak menyimpang dari permasalahan yang dibahas, maka penulis akan membatasi permasalahan yaitu pada Proses rekrutmen karyawan bagian marketing pada AJB Bumiputera 1912 di Kantor Cabang Cinde Palembang.

## **1.4 Tujuan dan Manfaat Penulisan**

### **1.4.1 Tujuan Penulisan**

Berdasarkan perumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penulisan Laporan Akhir ini yaitu: Untuk mengetahui proses rekrutmen karyawan bagian marketing pada AJB Bumiputera 1912 di Kantor Cabang Cinde Palembang.

### **1.4.2 Manfaat Penulisan**

Memberikan masukan kepada perusahaan mengenai proses rekrutmen agar dapat dilaksanakan lebih baik.

## **1.5 Metodologi Penelitian**

### **1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Cinde Palembang yang terletak di Jalan Kolonel Atmo No. 72 Palembang

dan yang menjadi objek penelitian ini adalah karyawan bagian marketing pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Cinde Palembang.

### **1.5.2 Jenis dan Sumber Data**

#### **1. Data Primer/Riset Lapangan (*Field Research*)**

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari objek penelitian. Data tersebut merupakan data yang dikumpulkan dan diolah sendiri. Data-data ini diperoleh dari AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Cinde Palembang yaitu hasil kuesioner kepada karyawan bagian marketing AJB Bumiputera Palembang.

#### **2. Data Sekunder/Riset Keperpustakaan (*Library Research*)**

Menurut Yusi dan Idris (2009:103) data sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya dalam bentuk publikasi. Penulis mengumpulkan data dari berbagai referensi yang telah mengalami proses pengolahan dan juga mempelajari masalah yang berhubungan dengan objek yang diteliti.

### **1.5.3 Metode Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

#### **1. Riset Lapangan (*Field Research*)**

##### **a. Teknik Angket (Kuesioner)**

Teknik Angket (kuesioner) merupakan alat pengumpulan data berupa daftar pertanyaan-pertanyaan yang telah tersusun, dibuat dengan menyesuaikan responden ataupun dapat dibuat untuk umum dalam arti terbatas pula sesuai dengan pengambilan sampel (Subagyo, 2006:55). Penulis memberikan daftar pertanyaan langsung kepada karyawan bagian marketing di AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Cinde Palembang.

## 2. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Pengumpulan data ini dilakukan dengan cara membaca buku-buku dan laporan terdahulu yang berkaitan dengan masalah yang dihadapi dalam penyusunan laporan akhir ini.

### 1.5.4 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiono (2009:115-122) populasi dan sampel adalah sebagai berikut:

#### a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi adalah karyawan bagian marketing pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Cinde Palembang yang berjumlah 73 orang.

#### b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Berdasarkan definisi tersebut, maka dalam penulisan laporan ini yang dijadikan sampel adalah karyawan bagian marketing AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Palembang Cinde.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan Probability Sampling dengan (*Simple Random Sampling*) yaitu dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Pada penulisan ini, sampel yang diambil menggunakan rumus Slovin. Perhitungan sampel dilakukan dengan rumus Slovin yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana:

$n$  = Ukuran sample

$N$  = Ukuran populasi

$e$  = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sample yang masih ditolerir atau diinginkan (1%-10%)

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{73}{1 + 73(0,1)^2}$$

$$n = \frac{73}{1 + 0,73}$$

$n = 42.196532$  dibulatkan menjadi 42 responden

Jadi, jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini sebanyak 42 orang responden.

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Karyawan Tahun 2012-2014**

Tahun	2012	2013	2014
Kepala Cabang	1	1	1
Administrasi	2	2	2
Keuangan	1	1	1
Operasional	1	1	1
Kasir	1	1	1
Marketing	59	86	73
Jumlah	65	92	79

Sumber: AJB Bumiputera 1912 K.C. Cinde Palembang, 2015

### 1.5.5 Analisa Data

Dalam penulisan laporan akhir ini penulis menggunakan dua analisis data menurut (Sugiyono 2008:14), yaitu:

1. Analisa deskriptif kualitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk kata, skema dan gambar. Metode mengolah data, penulis menggunakan analisis data secara kualitatif yaitu menganalisa data berdasarkan informasi yang diperoleh dari hasil observasi, arsip atau dokumen-

dokumen dan hasil wawancara. Jadi, teknik analisa kualitatif/deskriptif digunakan untuk menjelaskan data secara deskriptif yaitu menjelaskan proses rekrutmen pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Cinde Palembang. Adapun yang dibahas adalah Tahapan proses rekrutmen karyawan bagian marketing pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Cinde Palembang.

2. Analisa kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data yang diangkakan. Hasil kuesioner diolah dengan menggunakan analisa data kuantitatif untuk menghitung jumlah jawaban responden terhadap kuesioner yang diberikan. Dalam perhitungan kuesioner penulis menggunakan rumus presentase menurut Sudijono (2007:43). Adapun rumus persentase sebagai berikut:

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

P= Persentase

F= Frekuensi yang sedang dicari persentasenya

N= *Number of case* (jumlah frekuensi/banyaknya individu)

Penulis menggunakan skala Guttman, skala Guttman (Yusi & Idris, 2009:80) ialah skala yang digunakan untuk jawaban yang bersifat jelas (tegas) dan konsisten. pengukuran dengan tipe ini akan didapat jawaban yang tegas, yaitu “ya-tidak”; “benar-salah”; “pernah-tidak”; “positif-negatif”; “yakin-tidak yakin”; “setuju-tidak setuju” dan lain-lain sebagainya.