

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

SDM merupakan hal yang mutlak dimiliki oleh setiap perusahaan. Baik itu perusahaan tersebut besar atau kecil, SDM inilah yang melaksanakan aktivitas perusahaan dan menggerakkan organisasi. Pengadaan tenaga kerja adalah langkah awal yang mencerminkan berhasil tidaknya suatu perusahaan tersebut mencapai tujuannya. SDM merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dikerjakkan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Sebagaimana kita ketahui bahwa unsur sumber daya manusia adalah faktor penentu utama yang dapat mengelolah secara aktif kegiatan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Kita ketahui juga bahwa perusahaan atau organisasi didirikan bertujuan untuk membentuk tenaga kerja yang profesional, tepat dan berkualitas, untuk menunjang semua aktifitas pekerjaan-pekerjaan dalam suatu perusahaan. Karyawan sebagai unsur terpenting didalam sebuah organisasi maupun perusahaan, sehingga dalam merekrut tenaga kerja haruslah diisi dengan orang-orang pilihan, sebab keahlian suatu organisasi atau perusahaan berada ditangan karyawan.

Pengadaan karyawan merupakan langkah pertama dan yang mencerminkan berhasil tidaknya suatu perusahaan mencapai tujuannya. Jika karyawan yang diterima kompeten, maka usaha untuk mewujudkan tujuan relatif mudah. Sebaliknya, apabila karyawan yang diperoleh kurang memenuhi syarat, sulit bagi perusahaan mencapai tujuan.

Menurut Hasibuan (2007:27) "Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang efektif dan efisien membantu tercapainya tujuan perusahaan".

Salah satu kunci utama dalam menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional 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. Apapun alasannya, jika terjadi lowongan pekerjaan dalam suatu organisasi maka lowongan tersebut haruslah diisi. Salah satu cara untuk mengisi lowongan tersebut adalah dengan melakukan proses rekrutmen. Penerimaan karyawan merupakan tahap yang sangat kritis dalam Manajemen SDM bukan saja karena biaya proses penerimaan karyawan sangat mahal, lebih dari itu merekrut karyawan yang tidak tepat ibarat menanam benih yang buruk, maka akan menghasilkan buah yang tidak baik dikemudian hari, bahkan satu orang saja yang tidak baik dapat merusak tatanan sebuah organisasi secara keseluruhan, karena itu dalam proses untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas sesuai dengan kemampuannya harus dipikirkan secara cermat dan direncanakan dengan baik sebelum proses itu dijalankan dan harus menghadapi tahapan-tahapan yang tepat dengan mencari sumber yang tepat juga.

PT Bukit Asam adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dalam bidang energi kelas dunia yang peduli lingkungan yang terletak di Tanjung Enim Sumatera Selatan. Menyadari betul bahwa proses penerimaan karyawan sangatlah penting untuk terlebih karena SDM yang berkualitas merupakan salah satu kunci keberhasilan dari suatu perusahaan. Berdasarkan perekrutan karyawan PT Bukit Asam menggunakan metode terbuka, dengan cara perekrutan itu diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media masa atau cetak maupun elektronik yaitu di Koran: Kompas, Sumeks, ME Post, ME Ekspres, Lahat Post, Lampung Post. Agar tersebar luas ke masyarakat. Untuk pendaftarannya PT Bukit Asam dilakukan melalui *online*. Dalam prosedur

rekrutmen PT Bukit Asam (Persero) Tbk Tanjung Enim melakukan dengan cara *online* melalui website [HTTP://www.rekrutmenptba.com](http://www.rekrutmenptba.com).

Namun kendala yang sering terjadi saat rekrutmen tenaga kerja melalui *online* biasanya kesulitan dari sistem jaringan karena untuk rekrutmen ini yang dipakai sistem terbuka dan melalui website, Jadi panitia harus menyiapkan agar sistem di jaringannya tetap stabil sehingga para pencari kerja lebih mudah untuk mengisi lamaran tersebut dan demi kelancaran dan memudahkan dalam pelamar untuk melamar *online*. Kendala lainnya juga biasanya terjadi PT Bukit Asam kekurangan tempat untuk test tertulis dalam melakukan rekrutmen karyawan, kemudian kendala dalam melakukan wawancara user.

Kegiatan Prosedur rekrutmen karyawan pada PT Bukit Asam dapat dibagi dalam lima tahapan yaitu Persiapan, Penyaringan, Wawancara, Seleksi, Penawaran. Langkah-langkah awal biasanya kelengkapan pemberkasan Adminitrasi dimana pada PT Bukit Asam (Persero) Tbk Tanjung Enim menyeleksi data detail pendidikan formal, training yang pernah diikuti, penghargaan yang pernah didapatkan, serta dengan cara seleksi administrasi (Ijazah, umur dan sebagainya), seleksi tertulis (tes psikotes dan tes kepribadian) dan seleksi tidak tertulis (wawancara, percobaan dan tes kesehatan). Adapun tahapan-tahapan dari seleksi *Fresh Graduate* yaitu pengumuman lowongan pekerjaan, pendaftaran dilakukan online yaitu data umum (nama lengkap, jenis kelamin, nilai TOEFL, nomor Hp, dan sebagainya), *preliminary Test* (mengukur kemampuan dasar pelamar), seleksi administrasi, *aptitude test*, tes TOEFL, tes psikologi, wawancara user, dan tes kesehatan. Hasil akhir dari seleksi adalah menempatkan karyawan baru pada posisi yang tepat yaitu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk membahas lebih lanjut dalam Laporan Akhir (LA) mengenai perekrutan sumber daya manusia khususnya pada bagian *Human Capital* (HC) di PT

Bukit Asam (Persero) Tbk Tanjung Enim dengan judul: “ **Prosedur Perekrutan Karyawan Pada PT Bukit Asam (Persero) Tbk Tanjung Enim** ”.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Didalam suatu perusahaan, baik perusahaan besar maupun perusahaan kecil ini tidak lepas dari masalah, dimana besar atau kecilnya suatu masalah tergantung dengan situasi dan kondisi perusahaan itu sendiri.

Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan, maka penulis dapat merumuskan permasalahannya yaitu:

1. Bagaimana Prosedur Perekrutan Karyawan di PT Bukit Asam (Persero) Tbk Tanjung Enim?
2. Kendala apa yang terjadi dalam proses rekrutmen pada PT Bukit Asam (Persero) Tbk Tanjung Enim?

## **1.3 Ruang lingkup pembahasan**

Dalam melakukan penelitian ini agar terarah dan tidak menyimpang dari pokok permasalahan, maka penulis membatasi ruang lingkup dari penelitian, yaitu hanya terbatas terhadap:

1. Bagaimana Prosedur Perekrutan Karyawan di PT Bukit Asam (Persero) Tbk Tanjung Enim?
2. Kendala apa yang terjadi dalam proses rekrutmen pada PT Bukit Asam (Persero) Tbk Tanjung Enim

## **1.4 Tujuan dan Manfaat**

### **1.4.1 Tujuan Penulisan**

Berdasarkan permasalahan yang dihadapi oleh mahasiswa sebagai calon pekerja atau karyawan maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Bagaimana Prosedur Perekrutan Karyawan pada PT Bukit Asam (Persero) Tbk Tanjung Enim.

1. Untuk meningkatkan pengetahuan penulis mengenai proses penerimaan tenaga kerja atau karyawan.
2. Untuk memberikan gambaran dan membantu menyelesaikan dari permasalahan yang ada.

#### **1.4.2 Manfaat Penulisan**

Dengan adanya penelitian ini serta hasil dari penulisan Laporan Akhir ini di harapkan bermanfaat bagi:

1. Bagi Penulis

Mampu menerapkan ilmu yang telah diperoleh penulis dan dapat menambah pengetahuan serta wawasan bagi penulis mengenai kenyataan yang berkaitan dengan bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi masukan saran dan kritik 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.

3. Bagi Pembaca

Sebagai ilmu pengetahuan dan menambah wawasan umum dalam bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan rekrutmen.

#### **1.5 METODE PENELITIAN**

Menurut Yusi (2009:103), Jenis data menurut sumbernya ada 2 (dua) yaitu:

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh organisasi atau perseorangan langsung dari objeknya. Data primer

dalam penyusunan laporan ini penulis mendapatkan langsung dari PT Bukit Asam (Persero) Tbk Tanjung Enim , seperti melakukan wawancara.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi seperti sejarah perusahaan, visi dan misi, struktur organisasi, pembagian tugas dan prosedur rekrutmen.

### 1.6 Teknik Pengumpulan Data

#### 1. Observasi

Observasi merupakan pendekatan dengan melakukan pengamatan secara langsung mengenai data-data yang akan diambil sehingga diperoleh data primer yang akurat. Metode ini dilakukan dengan cara melakukan pengamatan secara langsung di PT Bukit Asam (Persero) Tbk Tanjung Enim. Data-data yang akan diambil adalah Prosedur tentang perkrutan tenaga kerja.

#### 2. Wawancara

Menurut Yusi dan Idris (2009:108)

“Wawancara adalah percakapan dua arah atas inisiatif pewawancara untuk memperoleh informasi dari responden”. Dalam hal ini penulis mengumpulkan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung kepada karyawan bagian SDM PT Bukit Asam (Prsero) Tbk Tanjung Enim di peroleh Data primer yaitu data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh organisasi atau perseorangan langsung dari objeknya. Data primer dalam penyusunan laporan ini penulis mendapatkan langsung dari PT Bukit Asam (Persero) Tbk Tanjung Enim.

#### 3. Studi Pustaka

Dalam studi pustaka ini penulis akan mengambil data dan informasi yang ada kaitannya dengan masalah-masalah yang sedang dibahas

sebagai landasan teori melalui buku-buku, referensi-referensi lainnya yang berhubungan dengan penulisan ini serta *browsing* dan *searching* di internet.

### **1.7 Teknik Analisa Data**

Dalam laporan akhir ini penulis menggunakan dua analisis data menurut (Sugiyono 2008:14) , 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 prosedur rekrutmen dan seleksi pada PT Bukit Asam (Persero) Tbk Tanjung enim.