

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia adalah sumber kehidupan suatu organisasi, dengan kata lain manusia adalah sumber tenaga kerja. Yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah orang-orang yang bekerja di suatu organisasi perusahaan atau jawatan untuk menghasilkan sesuatu yang bermanfaat untuk dirinya, bangsanya dan untuk perusahaan itu sendiri. Tenaga kerja itu sangat tinggi nilainya, karena unsur pokok dalam tenaga kerja adalah manusia yang merupakan faktor terpenting dalam mencapai tujuan suatu organisasi.

Dalam hal penggunaan tenaga kerja sebagai unsur pelaksana kegiatan pada suatu organisasi atau perusahaan maka seorang pimpinan yang baik menginginkan perusahaan yang dipimpinnya maju, tentunya memikirkan peranan faktor tenaga kerja tersebut sebaik mungkin.

Setiap perusahaan yang berdiri, baik swasta maupun milik pemerintah pasti membutuhkan karyawan untuk dapat membantu melaksanakan aktivitas dalam perusahaan tersebut. Karena itulah karyawan merupakan suatu asset yang sangat penting dalam suatu perusahaan demi jalanya kegiatan dalam perusahaan serta dapat mencapai tujuan perusahaan.

Pada suatu perusahaan, untuk mendapatkan karyawan baru yang dapat melakukan kegiatan dalam 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, perusahaan yang ingin mendapatkan karyawan yang berkualitas dan memiliki keterampilan dalam bidangnya, perusahaan juga memiliki prosedur seleksi dan penempatan karyawan yang baik. Hal ini karena kegiatan tersebut dapat mempengaruhi produktivitas

perusahaan di kemudian hari. Misalnya kinerja karyawan kurang optimal, karyawan tidak memahami pekerjaan yang dihadapinya, karyawan tidak memiliki kemampuan dalam bidangnya, serta masalah-masalah lain yang akan mempengaruhi produktivitas perusahaan.

Dilihat dari pengertian rekrutmen menurut Siagian (2002:102) yang merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar yang *capabel* untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. Proses rekrutmen penting dilakukan dikarenakan perusahaan berkeinginan mendapatkan karyawan yang berkualitas dan profesional yang dapat menjalankan kegiatan perusahaan dengan baik. Berkualitas dalam arti karyawan memenuhi kualifikasi yang telah ditetapkan perusahaan dan profesional maksudnya mampu mengerjakan tugas-tugas atau kewajiban-kewajiban dengan baik dan penuh tanggung jawab.

Namun saat ini, proses rekrutmen sering tidak terencana dengan baik, karena masih ada yang berpendapat bahwa rekrutmen adalah fungsi yang hanya dilaksanakan jika kebutuhan sudah mendesak yaitu pada saat akan adanya kebutuhan karyawan saja.

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

Berdasarkan serangkaian prosedur mengenai penerimaan dan seleksi tersebut memiliki hubungan dengan penempatan karyawan. Maka dari pada itu, perusahaan haruslah memiliki kriteria yang perlu dipertimbangkan dalam penempatan karyawan, setelah dilaksanakan penerimaan dan seleksi. Agar nantinya dapat diperoleh karyawan yang tepat pada tempat yang tepat,

sehingga karyawan tersebut dapat menjalankan tugasnya sesuai keterampilan yang ia miliki pada tempat ia bekerja saat itu.

LPP TVRI Sumsel Babel merupakan salah satu lembaga yang bergerak dalam bidang penyiaran guna untuk memberikan penerangan dan pengetahuan tentang berbagai masalah yang diperlukan masyarakat untuk menuntut kecerdasan, kesadaran dan semangat guna kemajuan serta pembangunan bangsa dan negara. Sebagai perusahaan yang cukup besar, LPP TVRI Sumsel Babel tentunya membutuhkan tenaga kerja terampil yang mempunyai kemampuan untuk dapat diandalkan dalam menjalankan perusahaan ini agar terus maju dan semakin berkembang.

Berdasarkan informasi yang penulis peroleh dari bagian Manajemen Sumber Daya Manusia pada LPP TVRI Sumsel Babel Palembang diketahui bahwa LPP TVRI Sumsel Babel Palembang belum melaksanakan penerimaan karyawan secara tepat karena perusahaan ini tidak memiliki jadwal yang tepat untuk melaksanakan proses penerimaan karyawan dan hanya dilaksanakan jika kebutuhan sudah mendesak yaitu pada saat akan adanya kebutuhan karyawan saja. Demikian juga halnya pada penempatan karyawan tidak digunakannya spesifikasi jabatan yang ada, sehingga karyawan yang diterima umumnya sering mengalami hambatan dalam pekerjaan.

Berdasarkan hal tersebut dan dikaitkan dengan data yang penulis dapat pada LPP TVRI Sumsel Babel Palembang, maka penulis tertarik untuk memilih judul **“ANALISIS PROSEDUR PENERIMAAN, SELEKSI DAN PENEMPATAN KARYAWAN LPP TVRI SUMSEL BABEL PALEMBANG”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang penulis tulis, adapun identifikasi masalah yang dapat diatarik yaitu sebagai berikut:

1. Dalam penyampaian informasi mengenai penerimaan karyawan hanya disampaikan kepada pihak intern perusahaan dan hanya dilaksanakan jika

kebutuhan sudah mendesak yaitu pada saat akan adanya kebutuhan karyawan saja.

2. Dalam prosedur penempatan karyawan kurang memperhatikan faktor yang perlu dipertimbangkan dalam penempatan karyawan.

Dari identifikasi masalah tersebut, maka dapat ditarik perumusan masalah adalah “ Bagaimana analisis prosedur penerimaan, seleksi dan penempatan karyawan pada LPP TVRI Sumsel Babel Palembang.

1.3 Ruang Lingkup

Untuk menghindari adanya penyimpangan pembahasan dari permasalahan yang ada, maka dalam laporan akhir ini penulis membatasi ruang lingkup pembahasan yaitu hanya terbatas pada “Analisis Prosedur penerimaan, seleksi dan penempatan karyawan pada LPP TVRI Sumsel Babel Palembang”.

1.4 Tujuan dan Manfaat

1.4.1 Tujuan:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana prosedur penerimaan, seleksi dan penempatan karyawan pada LPP TVRI Sumsel Babel Palembang
2. Untuk melanjutkan dalam rangka penulisan laporan akhir pada Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Sriwijaya.

1.4.2 Manfaat:

1. Bagi penulis adalah sebagai sarana belajar dalam mempraktekkan pengetahuan yang dimiliki untuk meneliti permasalahan yang timbul dalam manajemen sumber daya manusia.
2. Bagi perusahaan adalah sebagai sarana masukan guna mengetahui bagaimana prosedur penerimaan, seleksi dan penempatan yang lebih baik dalam upaya meningkatkan kualitas karyawan dalam suatu perusahaan dan mengurangi hambatan dalam pekerjaan.

1.5 Metodologi Penelitian

1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada LPP TVRI Sumsel Babel yang berlokasi di Jl. Balap Sepeda No.1 Kampus Pom 9 Palembang, 30137. Jumlah karyawan yang ada pada LPP TVRI Sumsel Babel Palembang adalah sebanyak 211 orang.

1.5.2 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2008:115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini yang menjadi obyek populasi adalah seluruh karyawan LPP TVRI Sumsel Babel Palembang.

2. Sampel

Menurut Umar (2013:77), sampel merupakan bagian kecil dari suatu populasi. Jumlah ukuran sampel pada penelitian ini diambil dari populasi jumlah karyawan LPP TVRI Sumsel Babel Palembang. Untuk pengambilan sampel yang diperlukan, penulis menggunakan rumus dari Slovin (Umar, 2013:78).

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

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = Presentasi kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan.

Pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir adalah sebesar 10 %

Jumlah seluruh karyawan LPP TVRI Sumsel Babel seluruhnya adalah 211 karyawan, dengan menggunakan rumus Slovin dan dengan mentolerir sebesar 10 % penulis akan membagikan kuisioner dengan 68 karyawan LPP TVRI Sumsel Babel dengan perincian sebagai berikut:

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

$$\frac{211}{1 + 211 (0,1)^2}$$

$$\frac{211}{1 + 2,11}$$

$$\frac{211}{3,11} = 67,8 = 68 \text{ karyawan}$$

1.5.3 Jenis dan Sumber Data

Dalam laporan akhir ini, jenis data yang digunakan ada 2 macam yaitu:

1. Data Primer

Suliyanto (2006:131) mendefinisikan, data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama. Misalnya data yang diperoleh dari hasil wawancara yang akan dilakukan kepada pimpinan perusahaan atau kepada pimpinan perusahaan atau kepada karyawan untuk melihat bagaimana pendapat karyawan mengenai prosedur penerimaan, seleksi dan penempatan karyawan pada LPP TVRI Sumsel Palembang.

2. Data Sekunder

Suliyanto (2006:132) mengatakan, data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengoahnya. Misalnya data yang telah diolah LPP TVRI Sumsel Babel Palembang seperti sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan pembagian tugas.

1.5.4 Teknik Pengumpulan Data

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

a. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan benda tertulis dan benda yang bergayutan dengan suatu peristiwa atau aktifitas tertentu. Dokumen dapat berupa rekaman, tertulis akan tetapi dapat juga berupa gambar atau benda peninggalan yang berkaitan dengan aktifitas tertentu. Yang dapat ditarik dari teknik dokumentasi ini adalah:

- a. Profil LPP TVRI Sumsel Babel
- b. Struktur Organisasi
- c. Data Karyawan
- d. Penunjuk serta prosedur penerimaan, seleksi dan penempatan karyawan.

b. Wawancara

Menurut Husein Umar (2003: 49-51), wawancara yaitu dengan cara mengadakan tanya jawab lisan secara langsung kepada pihak yang memberi informasi mengenai data-data yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas

c. Kuesioner

Menurut Husein Umar (2003:49-51), kuesioner yaitu dengan cara mengumpulkan data dengan memberikan dan mengajukan pertanyaan yang telah disiapkan kepada karyawan yang bersangkutan dari jawaban itulah penulis dapat melengkapi data dan menarik kesimpulan.

1.6 Metode Analisa

Dalam mengolah data, penulis menggunakan analisis data secara kualitatif yaitu menganalisa data berdasarkan informasi yang diperoleh dari perusahaan, arsip atau dokumen-dokumen dan hasil kuisisioner yang dibagikan kepada responden. Hasil kuisisioner dianalisa dengan menggunakan rumus presentase analisis data untuk menghitung jumlah jawaban responden terhadap kuisisioner yang diberikan.