

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Pemilihan Judul

Sumber daya manusia menjadi bagian paling penting dalam kelangsungan suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan investasi paling berharga dan pondasi paling kokoh dari kelangsungan suatu perusahaan. Pondasi atau kontribusi lainnya seperti fasilitas dan sistem itu bisa saja sama dengan perusahaan yang lain, namun ketika berbicara mengenai sumber daya manusia, hal ini menjadi sesuatu yang unik, spesial, dan memiliki *qualified* yang membedakan suatu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Dalam hal ini perusahaan akan mencari potensi sumber daya manusia yang berkualitas dan mengembangkannya menjadi sosok yang kaya akan kompetensi sehingga dapat mendukung kinerja perusahaan ke depannya.

Potensi dan analisa seorang individu yang berkualitas tidak akan sempurna apabila tidak dibangun dengan semangat kebersamaan dan kekeluargaan antar semua karyawan. Kesuksesan suatu perusahaan tidak dibangun oleh *one man show* tapi dibangun dan diraih oleh super team yang hangat dan harmonis. Keberhasilan perusahaan tergantung dari bagaimana perusahaan bisa menempatkan orang-orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat pula atau *the right man and the right place*.

Dalam suatu organisasi yang besar untuk mendapatkan orang-orang yang berkompeten di bidangnya masing-masing diserahkan ke bagian manajer sumber daya manusia. Ada beberapa langkah yang harus dilakukan sebelum proses rekrutmen tenaga kerja yakni menentukan jenis atau kualitas pegawai yang diinginkan untuk masing-masing jabatan dan rincian mengenai jumlah pegawai yang nantinya akan disertai masing-masing jabatan itu. Pentingnya sumber daya manusia bagi perkembangan dan pembangunan suatu negara yaitu sumber daya

manusia merupakan faktor penting dalam meningkatkan ekonomi di Indonesia, karena sumber daya manusia merupakan subyek dan sekaligus obyek pembangunan dan mencakup seluruh siklus kehidupan manusia sejak mulai dalam kehidupan hingga akhir hidup manusia. Pembangunan dapat dilihat dari tiga dimensi yaitu kualitas, kuantitas, dan mobilitas penduduk.

Pembangunan tersebut merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat antara lain, menaikkan standar hidup, memperbaiki tingkat pendidikan, kesehatan dan pemasaran hak untuk memiliki kesempatan dalam memperoleh komponen-komponen penting dari hasil pembangunan ekonomi. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia maka perlu adanya kedisiplinan dan bertanggung jawab. Salah satu usaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang memenuhi persyaratan atau kualitas caranya adalah rekrutmen.

Rekrutmen merupakan proses mencari atau menemukan, menarik para pelamar untuk dipekerjakan oleh perusahaan. Tujuan rekrutmen yaitu menerima pelamar yang sesuai kualifikasi kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber agar menghasilkan kualitas yang baik. Setelah suatu perusahaan mempunyai gambaran tentang hasil analisis pekerjaan dan rancang pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan perusahaan, maka tugas departemen sumber daya manusia adalah mengisi jabatan dengan sumber daya manusia yang cocok dan berkualitas untuk pekerjaan itu. Pengisian jabatan-jabatan dengan sumber daya manusia yang mempunyai pengetahuan dan keahlian serta sikap mental yang sesuai dengan persyaratan yang ditentukan termasuk salah satu kunci keberhasilan usaha. Dengan sumber daya manusia yang dapat menjalankan berbagai fungsinya akan menghasilkan kinerja perusahaan yang memberikan manfaat bagi perusahaan, masyarakat dan para karyawan itu sendiri. Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang khusus mendapatkan calon-calon karyawan untuk kemudian diseleksi mana yang paling baik dan paling sesuai dengan persyaratan yang diperlukan salah satunya melalui *recruitment*. Semuanya

ini menjadi tugas dan tanggung jawab utama dari departemen sumber daya manusia.

PT Daya Mitra Telekomunikasi adalah sebuah perusahaan jasa konstruksi perdagangan umum, dan penyedia infrastruktur telekomunikasi yang salah satu diantaranya penyedia menara telekomunikasi (tower provider) untuk memenuhi kebutuhan bagi para operator telekomunikasi diseluruh wilayah Palembang. Tahun 2006 perusahaan telah menyediakan penyewaan tower untuk beberapa operator telekomunikasi dan juga menjadi mitra dalam bidang konstruksi. Dalam menjalankan roda perusahaannya, PT Dayamitra Telekomunikasi cabang Palembang juga tidak lupa dari proses seleksi karyawan.

Tahapan proses seleksi penerimaan karyawan di PT Dayamitra Telekomunikasi cabang Palembang adalah sebagai berikut: pelamar harus memenuhi syarat-syarat administrasi terlebih dahulu seperti, surat lamaran, surat keterangan catatan baik dari kepolisian, fotocopy KTP, riwayat hidup, dan sejenisnya. Selanjutnya pelamar yang lulus dalam tahap seleksi tersebut menjalani tes selanjutnya yaitu, tes bahasa Inggris, tes pengetahuan umum, wawancara dan sebagainya. Namun tidak menutup kemungkinan pelamar hanya menjalani proses wawancara saja sebelum dinyatakan diterima atau tidak. Pelamar yang dinyatakan diterima oleh perusahaan ditawarkan surat perjanjian kerja untuk menandatangani terkait selama jangka waktu yang ditetapkan.

PT Dayamitra Telekomunikasi menggunakan system penarikan karyawan dengan menggunakan metode tertutup. Metode tertutup yaitu dimana perekrutan itu hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja. Akibatnya lamaran yang masuk menjadi relatif sedikit, sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang baik akan semakin sulit, sehingga dalam penerimaan karyawannya kurang memenuhi kualifikasi dan kurang sesuai dengan yang diharapkan, misalnya kurang efektifnya dalam penyelesaian tugas kantor dan sulit dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh atasan sehingga dapat memperlambat pekerjaan. Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik memberi

judul laporan akhir ini “**Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan pada PT Dayamitra Telekomunikasi (Mitratel) Cabang Palembang**”.

1.2 Perumusan masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat ditarik perumusan masalah adalah “Bagaimana Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan pada PT Dayamitra Telekomunikasi (Mitratel) Cabang Palembang”.

1.3 Ruang Lingkup Pembahasan

Penulis perlu membuat suatu batasan ruang lingkup pada permasalahan agar pembahasannya lebih terarah yaitu proses perekrutan dan seleksi karyawan pada PT Dayamitra Telekomunikasi (Mitratel) Cabang Palembang.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penulisan

1.4.1 Tujuan Penulisan

Mengetahui bagaimana proses perekrutan dan seleksi yang dilakukan perusahaan kepada calon karyawan tersebut.

1.4.2 Manfaat Penulisan

a. Bagi penulis

Menambah pengetahuan tentang proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang ada di PT Dayamitra Telekomunikasi Palembang Cabang Palembang.

b. Bagi perusahaan

Memberi saran ataupun kritik yang membangun bagi perusahaan terhadap kekurangan proses-proses perekrutan dan seleksi karyawan yang dilakukan perusahaan sehingga dapat dijadikan perbaikan di masa yang akan datang demi kelancaran kegiatan yang dilakukan perusahaan tersebut.

1.5 Metode Penelitian

1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Daya Mitra Telekomunikasi (Mitratel) Cabang Palembang yang terletak di Jalan Jendral Sudirman No. 459 Palembang dan yang menjadi obyek penelitian ini adalah karyawan pada perusahaan PT Dayamitra Telekomunikasi Cabang Palembang.

1.5.2 Jenis Dan Sumber Data

Adapun data primer yang penulis dapatkan saat melakan penelitian yaitu berupa interview dan hasil pengisian kuesioner yang dilakukan oleh peneliti. Sedangkan data sekunder yang penulis dapatkan yaitu berupa sumber tidak langsung yaitu data dokumentasi dan arsip-arsip resmi, dalam bentuk publikasi yaitu sejarah perusahaan, struktur organisasi, aktifitas perusahaan serta pembagian tugas.

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

1. Data primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perseorangan langsung dari objeknya seperti hasil dari wawancara atau hasil dari pengisian kuesioner yang dilakukan oleh peneliti.

2. Data sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihaklain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, aktifitas perusahaan serta pembagian tugas.

1.5.3 Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dua arah atas inisiatif pewawancara untuk memperoleh informasi dari perusahaan. Peneliti melakukan wawancara dengan bagian tertentu seperti manajer SDM untuk

mendapatkan informasi mengenai prosedur yang digunakan perusahaan dalam merekrut karyawan dan menyeleksi serta menempatkan pada PT Daya Mitra Telekomunikasi Cabang Palembang.

Menurut Denzin (1994: 353) interview merupakan suatu percakapan, seni tanya jawab dan mendengarkan. Ini bukan merupakan suatu alat yang netral, pewawancara menciptakan situasi tanya jawab yang nyata.

b. Kuesioner

Kuesioner merupakan pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut. Menurut Umar (2003:51), kuesioner yaitu penulis memberikan daftar pertanyaan langsung kepada karyawan di PT Daya Mitra Telekomunikasi Cabang Palembang, untuk mengetahui dan mendapatkan data yang akurat tentang proses rekrutmen dan seleksi karyawan.

c. Studi Perpustakaan

Yaitu suatu penelitian dengan mempelajari buku-buku literatur berbagai tulisan yang ada hubungannya dengan perusahaan di dalam penelitian ini yaitu mengenai prosedur dan seleksi karyawan.

Menurut Umar (2003:9), penelitian yaitu mengacu pada teori-teori yang berlaku yang dapat dicari pada buku-buku teks ataupun hasil penelitian orang lain baik yang sudah di publikasikan maupun belum.

1.5.4 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya

(Sugiyono, 2008:15). Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan PT Dayamitra Telekomunikasi cabang Palembang yang berjumlah 25 Karyawan.

b. Sampel

Menurut sugiono (2008:116), sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dan jumlah karyawan pada PT Dayamitra Telekomunikasi cabang Palembang adalah 25 orang. Jumlah sampel yang diharapkan 100% mewakili populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap PT Dayamitra Telekomunikasi Cabang Palembang. Dalam penelitian ini penulis menggunakan sampling jenuh yaitu teknik pengumpulan sampel bila jumlah populasi lebih kecil, kurang dari 30 orang atau peneliti ingin membuat generalisasi dan kesalahan yang relatif kecil. Istilah dari sampel jenuh adalah sensus yaitu anggota populasi dijadikan sampel.

1.6 Metode Analisa Data

Dalam menyusun laporan akhir ini, metode analisa yang digunakan oleh penulis yaitu metode deskriptif kualitatif dan kuantitatif. Dimana metode kualitatif yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk kata, kalimat, dan gambar. Sedangkan kuantitatif yaitu data yang diukur dalam suatu skala numerik (angka) yang digunakan untuk menghitung jumlah presentase jawaban dari kuisisioner yang diberikan.

Menurut Sudijono (2009:43), untuk menghitung presentase jumlah jawaban yang digunakan suatu pendekatan statis yang menggambarkan presentase jawaban. Rumus presentase jawaban tersebut yaitu:

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

Keterangan:

P = Aneka Peresentasi

N = Jumlah Responden

F = Jumlah Jawaban