

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Pemilihan Judul

Manajemen sumber daya manusia digunakan untuk meningkatkan sumber daya manusia secara efektif pada perusahaan. Tujuan adanya sumber daya manusia adalah untuk dapat membantu perusahaan mencapai kesuksesan yang telah ditentukan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat dibutuhkan setiap perusahaan. Dengan Pentingnya sumber daya manusia yang dibutuhkan, perusahaan akan berusaha mencari sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai kemampuan yang memadai untuk menunjang proses kerja pada perusahaan. Sebaliknya jika perusahaan menerima sumber daya yang kurang berkualitas maka akan merugikan perusahaan itu sendiri. Perusahaan akan melakukan pencarian sumber daya manusia yang berkualitas dengan berbagai cara.

Cara yang dilakukan perusahaan dengan membuka lowongan kerja melalui media massa, media elektronik, maupun lembaga pendidikan. Setiap perusahaan selalu akan memberikan kesempatan atau kemungkinan yang terjadi untuk terbukanya lowongan kerja. Lowongan kerja dapat terjadi karena adanya pekerja atau karyawan yang berhenti, mengundurkan diri, pemutusan hubungan kerja, pensiun, dan meninggal dunia. Pekerja yang berhenti ataupun yang di berhentikan, baik secara hormat maupun tidak dengan hormat karena pekerja tersebut tidak disiplin dan tidak mematuhi peraturan yang telah ditentukan. Pekerja yang pensiun dapat terjadi karena telah mencapai batas usia yang ditetapkan oleh perusahaan sesuai dengan perjanjian.

Alasan terbukanya lowongan kerja tidak dapat dihindari karena dengan terbukanya lowongan kerja akan memberikan kesempatan bagi pekerja yang lain untuk mengisi kekosongan tersebut, sebaliknya jika perusahaan tidak

membuka lowongan kerja akan terjadi kekosongan pada perusahaan bahkan pekerjaan yang harus diselesaikan tidak akan berjalan dengan lancar tanpa adanya pekerja yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai target yang telah ditentukan untuk menjalankan kegiatan perusahaan. Untuk mendapatkan pekerja yang sesuai dengan kriteria perusahaan dan mengisi kekosongan, dapat melalui proses rekrutmen.

Menurut Rachmawati (2008:84) rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para calon karyawan untuk dipekerjakan dalam dan oleh organisasi. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2007:113) seleksi adalah kegiatan menentukan dan memilih tenaga kerja yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan. Tetapi dalam kenyataan, proses seleksi masih merupakan proses satu arah, dimana posisi pelamar hanya dapat menerima saja posisi pekerjaan yang ditawarkan organisasi, sementara organisasi mempunyai kedudukan yang lebih kuat untuk melakukan tawar-menawar pada pelamar. Apabila perusahaan telah melakukan proses rekrutmen, perusahaan memperoleh pekerja atau pelamar untuk mengisi kekosongan dan selanjutnya akan mulai diseleksi. Perusahaan akan menyeleksi pekerja dengan mempertimbangkan mana pekerja yang akan dapat diterima apabila sesuai kriteria, atau sesuai dengan persyaratan perusahaan untuk melakukan pekerjaan dan akan menolak karyawan yang tidak sesuai dengan persyaratan.

PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang yang berlokasi di Jalan Belinyu No. 1 Boom Baru Palembang. Perusahaan ini merupakan salah satu anak cabang pelabuhan Indonesia yang sekarang dikenal dengan Pelabuhan Boom Baru yang terletak di sungai Musi dengan jarak +/- 108 Km dari muara Sungai Musi ke arah hulu Pelabuhan yang termasuk sebagai wilayah administratif Kotamadya Palembang.

Perusahaan ini memiliki proses tersendiri untuk mencari atau melakukan perekrutan dan seleksi untuk mendapatkan calon pelamar. Perusahaan ini juga telah melakukan proses rekrutmen dan seleksi terhadap calon pelamar yang memungkinkan untuk mendapatkan karyawan yang

berkualitas dan sesuai dengan kriteria yang diharapkan untuk melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari.

Proses perekrutan karyawan diadakan oleh PT Pelabuhan Indonesia II Cabang Palembang merekrut dari tahap awal proses administrasi sampai dengan proses wawancara pertama dengan menggunakan jasa konsultan, setelah merekrut karyawan perusahaan Cabang Palembang melakukan wawancara kedua kalinya dengan pihak kantor cabang. Proses rekrutmen dan seleksi pada PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang hampir sama dengan proses yang dilakukan pada umumnya setiap tahun perusahaan ini mengadakan Road Show ke Universitas Negeri untuk di pilih dan diseleksi untuk menjadi karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Dalam melakukan proses seleksi perusahaan ini memerlukan waktu yang cukup lama dimana seleksi selama 3-6 bulan.

Proses seleksi yang dilakukan perusahaan ini sama seperti pada umumnya yang dilakukan oleh perusahaan-perusahaan lain, dimana karyawan di tes umum melalui website atau online, Tahap wawancara dilakukan 2-3 kali sesuai dengan jabatan yang harus diisi yang pertama dilakukan dengan konsultan setelah itu melakukan wawancara akhir dengan karyawan apakah sesuai dengan kriteria dan persyaratanya memenuhi untuk jabatan yang akan diisi. PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang melakukan proses rekrutmen dan seleksi tidak sesuai dengan prosedur dimana perusahaan menerima karyawan yang akan direkrut dan diseleksi dengan menetapkan 10% dari semua karyawan yang melamar. Dari semua calon karyawan anak dari karyawan yang bekerja, anak yang orang tuanya pensiun untuk mengikuti proses rekrutmen dan seleksi di perusahaan tersebut. Dengan begitu perusahaan tersebut masih melakukan perekrutan dan seleksi untuk keluarga.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk menyusun laporan akhir dengan mengambil judul **“PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN BAGIAN KANTOR PADA PT PELABUHAN INDONESIA II (Persero) CABANG PALEMBANG”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang di atas, maka penulis dapat merumuskan masalah penelitian yang dilakukan pada PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang sebagai berikut:

1. Bagaimana proses rekrutmen karyawan bagian kantor pada PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang.
2. Bagaimana proses seleksi karyawan bagian kantor pada PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang.

1.3 Ruang Lingkup Pembahasan

Dalam penulisan laporan akhir ini diberikan batasan agar tidak menyimpang dari pokok permasalahan yang akan di bahas, maka ruang lingkup pembahasannya mengenai bagaimana proses rekrutmen dan proses proses seleksi karyawan bagian kantor pada PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang.

1.4 Tujuan dan Manfaat

1.4.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana proses rekrutmen karyawan bagian kantor pada PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang.
2. Untuk mengetahui bagaimana proses seleksi karyawan bagian kantor pada PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang.

1.4.2 Manfaat Penelitian

1. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis dibidang Sumber Daya manusia yang menyangkut proses rekrutmen dan seleksi.

2. Memberikan masukan dan informasi yang berguna bagi perusahaan tentang bagaimana proses rekrutmen dan seleksi.
3. Dapat dijadikan bahan bacaan dan masukan bagi mahasiswa dan pihak lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut untuk menambah wawasan bagi pembacanya.

1.5 Metodologi Penelitian

1.5.1 Objek Penelitian

Dalam Penulisan Laporan Akhir ini penulis melakukan penelitian dengan mengambil objek pada PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang, yang terletak di jalan Belinyu No.1 Palembang.

1.5.2 Jenis dan Sumber Data

Menurut Marzuki (2005:60) jenis dan sumber data terbagi menjadi dua yaitu:

1. Data Primer

Data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati dan dicatat untuk pertama kalinya. Data primer yang diperoleh penulis adalah dengan penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) cabang Palembang yang diteliti dan dijadikan responden.

2. Data Sekunder

Data yang bukan diusahakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti, misalnya diambil dari Biro Statistik, dokumen-dokumen perusahaan atau organisasi, surat kabar dan majalah, ataupun publikasi lainnya. Data sekunder yang diperoleh penulis dari perusahaan, dan literatur.

1.5.3 Metode Pengumpulan Data

Adapun metode yang digunakan penulis dalam pengumpulan data adalah sebagai berikut:

1. Riset Lapangan

Riset lapangan merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mengumpulkan data langsung ke perusahaan yang dijadikan objek penelitian. Dalam hal ini penulis menggunakan metode wawancara dan teknik angket (kuesioner):

a. Wawancara

Menurut Suliyanto (2006:137), Wawancara merupakan teknik pengambilan data di mana peneliti langsung berdialog dengan responden untuk menggali informasi dari responden. Penulis melakukan wawancara dengan Staf Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai proses rekrutmen dan seleksi karyawan bagian kantor pada PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang.

b. Teknik Angket (Kuesioner)

Teknik ini merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan untuk mengumpulkan data dengan cara membagi daftar pertanyaan kepada responden agar responden tersebut memberikan jawabannya.

2. Riset Kepustakaan

Riset kepustakaan dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari literatur-literatur yang berhubungan dengan permasalahan yang menjadi objek penelitian.

3. Populasi dan Sampel

Menurut sugiyono (2008:90-96) populasi dan sampel adalah sebagai berikut:

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi adalah karyawan kantor PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang yang berjumlah 98 orang.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penulis menggunakan teknik

pengambilan sampel nonprobability sampling, yaitu sampling jenuh. Nonprobability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi semua Jumlah karyawan bagian kantor pada PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang (populasi) digunakan sebagai sampel adalah sebanyak 98 orang.

1.5.4 Analisa Data

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

1. Analisa kualitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk kata, skema, dan gambar. Data tersebut berupa keterangan mengenai proses rekrutmen dan seleksi terhadap karyawan bagian kantor pada PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang.
2. Analisa kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data yang diangkakan.

Dalam perhitungan kuesioner penulis menggunakan rumus presentase menurut Sudijono (2007:43) sebagai berikut:

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

Keterangan:

P = Persentase

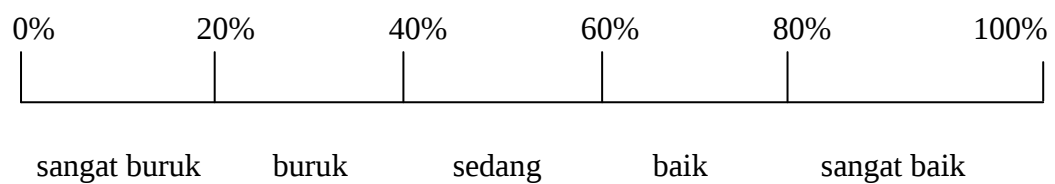
f = Frekuensi yang sedang dicari persentasenya

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

Penulis menggunakan pilihan “Ya” atau “Tidak” dalam pembuatan kuesioner. Hasil pengumpulan dari kuesioner tersebut dihitung dan dianalisis mengenai proses rekrutmen dan seleksi

karyawan bagian kantor pada PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang. Hasil analisis tersebut akan menunjukkan apakah proses rekrutmen dan seleksi karyawan tergolong kategori sangat baik / sangat banyak, baik / banyak, sedang / cukup, buruk / sedikit, ataupun sangat buruk / sangat banyak.

Menurut Riduwan (2010:41), kriteria interpretasi skor dari hasil pengumpulan kuesioner ialah:



Angka 0%-20% = Sangat buruk / sangat banyak

Angka 21%-40% = Buruk / sedikit

Angka 41%-60% = Sedang / cukup

Angka 61%-80% = Baik / banyak

Angka 81%-100% = Sangat baik / sangat banyak