

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Pemilihan Judul

Sumber daya manusia merupakan aset yang terpenting dalam suatu organisasi, baik itu organisasi pemerintah maupun swasta, oleh karena itu dalam suatu organisasi tidak lepas dari aktivitas manusia sebagai penentu tercapai atau tidaknya visi dan misi dari organisasi tersebut. Sumber daya manusia memberikan pemikiran, tenaga, dan pergerakan yang selalu mendukung dalam pencapaian tujuan yang diharapkan organisasi atau perusahaan, adalah orang-orang yang memiliki motivasi, persepsi, visi dan nilai-nilai yang mungkin berbeda dengan apa yang diharapkan sebagai lingkungan kerja mereka.

Dalam pekerjaan sumber daya manusia ini berhubungan dengan tenaga kerja. Dengan adanya konsekuensi bahwa setiap organisasi dalam suatu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang memenuhi persyaratan baik kuantitas maupun kualitas sehingga dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik.

Adapun upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan perlu dilakukan secara baik, terarah dan terencana, sehingga dapat bersaing secara sehat dengan perusahaan lain. Pengadaan karyawan dengan baik merupakan langkah pertama 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, dapat menjadi kendala untuk mencapai tujuan.

Menurut Hasibuan (2010: 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 SDM yang profesional adalah terletak pada proses rekrutmen, seleksi, *training and development* calon tenaga kerja.

Dalam organisasi, rekrutmen 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. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang profesional dan berkompoten, perusahaan harus dengan benar mengelola prosedur rekrutmen dan seleksi karyawannya dengan baik dan benar, prosedur seleksi karyawan merupakan bagian yang tidak dapat dilepaskan karena hal ini sangat mempengaruhi perkembangan perusahaan di kemudian hari.

Pizza Hut adalah restoran berantai dan waralaba makanan internasional yang mengkhususkan dalam piza. Saat ini, Pizza Hut merupakan restoran piza berantai terbesar di dunia dengan hampir 12.000 restoran dan kios pengantaran-ambil ke luar di lebih dari 86 negara. Di Indonesia Pizza Hut mempunyai lebih dari 200 restoran yang tersebar di 22 provinsi di Indonesia, dari Aceh hingga Abepura. Restoran Pizza Hut di Palembang berada di Palembang Trade Center (PTC) dalam penerimaan karyawan menggunakan metode rekrutmen terbuka. Metode rekrutmen terbuka adalah ketika penarikan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media massa, cetak maupun elektronik agar luas ke masyarakat. Di Restoran Pizza Hut Cabang PTC melakukan metode terbuka dengan cara mengumumkannya di setiap gerbang outlet restoran dan melalui media sosial resmi mereka. Hal ini memudahkan restoran untuk merekrut banyak calon tenaga kerja, karena selama ini pun pihak restoran belum pernah kekurangan calon tenaga kerja.

Adapun data karyawan terdapat pada restoran Pizza Hut cabang PTC 3 (tiga) tahun terakhir adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Pelamar Pizza Hut

Tahun	Jumlah pelamar	Jumlah Diterima
2016	32 orang	13 orang
2017	33 orang	15 orang
2018	33 orang	12 orang

Sumber: Restoran Pizza Hut Cabang Palembang Trade Center, 2019

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah pelamar relatif banyak. Restoran Pizza Hut cabang PTC melakukan rekrutmen sebanyak 3 (tiga) kali dalam satu tahun, di mana rekrutmen dilakukan jika kekurangan karyawan atau dilakukan jika banyak karyawan yang mengundurkan diri. Dengan jumlah karyawan pada restoran Pizza Hut Cabang Palembang Trade Center saat ini sebanyak 59 orang. Restoran Pizza Hut cabang PTC pun menerima semua tamatan Sekolah Menengah Atas (SMA) atau Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dari semua jurusan. Semua calon tenaga kerja yang bergabung di restoran berasal dari jabatan yang sama yakni sebagai anggota *part time*, kemudian 3 (tiga) bulan selanjutnya menjadi tenaga *out sourcing* (kontrak), 3 (tiga) bulan kemudian diangkat menjadi tenaga kerja tetap di restoran. Meskipun begitu ada kendala yang sering dihadapi oleh pihak restoran Pizza Hut cabang Palembang Trade Center dalam merekrut dan menyeleksi karyawan, yaitu seringkali calon karyawan mengundurkan diri saat menjalani seleksi dengan beberapa alasan karena mendapatkan pekerjaan di tempat lain. Sehingga berdampak pada proses seleksi yang sedang berlangsung karena terjadi kekurangan calon karyawan yang akan direkrut. Berdasarkan uraian tersebut penulis tertarik untuk membuat penelitian tentang “ **Prosedur Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada Restoran Pizza Hut Cabang Palembang Trade Center** ”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalahnya yaitu:

1. Bagaimana prosedur rekrutmen dan seleksi karyawan pada Restoran Pizza Hut Cabang Palembang Trade Center ?
2. Kendala apa yang dihadapi dalam prosedur rekrutmen dan seleksi karyawan pada Restoran Pizza Hut Cabang Palembang Trade Center ?

1.3 Ruang Lingkup Pembahasan

Agar penelitian yang dibuat oleh penulis tidak menyimpang dan agar informasi dapat lebih fokus, maka penulis hanya membatasi pembahasan pada laporan akhir ini pada permasalahan yang berhubungan dengan **Prosedur Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada Restoran Pizza Hut Cabang Palembang Trade Center.**

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang dihadapi oleh mahasiswa sebagai calon pekerja atau karyawan maka tujuan penulisan ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana prosedur rekrutmen dan seleksi karyawan pada Restoran Pizza Hut Cabang Palembang Trade Center.
2. Untuk mengetahui kendala apa yang dihadapi dalam prosedur rekrutmen dan seleksi karyawan pada Restoran Pizza Hut Cabang Palembang Trade Center.

1.4.2 Manfaat Penelitian

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

1. Penulis
Merupakan upaya dalam mengembangkan dan meningkatkan wawasan akademik dan pengetahuan praktis dalam bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi perusahaan untuk mengetahui bagaimana prosedur rekrutmen dan seleksi karyawan yang baik sehingga dapat meningkatkan kualitas karyawan dalam perusahaan.

3. Pihak Pembaca

Sebagai bahan bacaan dan tambahan referensi dalam bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan rekrutmen dan seleksi.

1.5 Metodologi Penelitian

Penulis mengumpulkan data-data yang berkaitan dengan penelitian dengan menggunakan metode data sekunder. Data sekunder diperoleh langsung dari hasil wawancara dengan pihak Restoran Pizza Hut Cabang Palembang Trade Center, seperti sejarah perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi, prosedur rekrutmen dan seleksi.

1.6 Metode Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam mengumpulkan data dan informasi untuk penulisan laporan akhir ini yaitu dengan cara:

1. 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 Shift Manager Restoran Pizza Hut Cabang Palembang Trade Center.

2. 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 analisa deskriptif kualitatif 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 dokumen-dokumen dan hasil wawancara. Jadi, teknik analisa kualitatif deskriptif digunakan untuk menjelaskan data secara deskriptif yaitu menjelaskan prosedur rekrutmen dan seleksi karyawan pada restoran Pizza Hut Cabang Palembang Trade Center.