

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Pemilihan Judul

Kesuksesan suatu organisasi sangat tergantung dari aktivitas dan kreativitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang berkualitas tentunya tidak didapat dengan mudah dan sederhana. Pada perusahaan, untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan, terlebih dahulu melakukan penerimaan karyawan dari berbagai sumber baik dari dalam perusahaan maupun dari luar perusahaan tersebut. Perusahaan perlu memiliki perencanaan dan kemampuan mengolah prosedur penerimaan tersebut dengan baik agar karyawan yang didapatkan sesuai dengan yang perusahaan butuhkan. Proses penerimaan karyawan dapat dilakukan melalui proses rekrutmen dan seleksi calon karyawan.

Dilihat dari pengertian rekrutmen menurut Rachmawaty (2008: 84) yang merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para calon karyawan untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. Proses rekrutmen penting dilakukan dikarenakan perusahaan berkeinginan mendapatkan karyawan yang berkualitas dan professional yang dapat menjalankan kegiatan perusahaan dengan baik.. Begitu juga dengan proses seleksi merupakan rangkaian tahap-tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. (Rivai, 2004: 169). Suatu perusahaan sering kali kurang memperhatikan standar seleksi sehingga kualitas dari pelamar yang dihasilkan pun juga kurang memenuhi kualifikasi pekerjaan yang ditawarkan. Seleksi karyawan baik itu pimpinan perusahaan maupun bagian personalia harus benar-benar memahami persyaratan-persyaratan yang telah ditentukan untuk suatu jabatan sehingga tidak akan terjadi kesalahan dalam memilih karyawan.

Selain prosedur penerimaan, perusahaan yang ingin mendapatkan karyawan yang berkualitas dan memiliki keterampilan dalam bidangnya,

perusahaan juga harus memiliki penempatan karyawan yang baik. Menyadari pentingnya sumber daya manusia sebagai aset yang berharga bagi perusahaan, maka perusahaan harus memiliki analisa jabatan yang terdiri dari spesifikasi jabatan bertujuan agar karyawan ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan keterampilan, sesuai dengan pendidikan yang mereka dapatkan. Sehingga perusahaan dapat terhindar dari masalah-masalah seperti kinerja karyawan kurang optimal, karyawan tidak memiliki kemampuan dalam bidangnya, serta masalah-masalah lain yang akan mempengaruhi produktivitas perusahaan.

Berdasarkan serangkaian prosedur mengenai penerimaan dapat disimpulkan bahwa jika rekrutmen dan seleksi dilaksanakan dengan tepat, maka akan tercapai kesesuaian penempatan karyawan. Maka dari itu, perusahaan haruslah memiliki kriteria yang perlu dipertimbangkan dalam penempatan karyawan setelah dilaksanakan rekrutmen dan seleksi. Agar nantinya dapat diperoleh karyawan yang tepat pada tempat yang tepat, sehingga karyawan tersebut dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan keterampilan yang ia miliki pada tempat ia bekerja saat itu.

PT Tunas Mobilindo Perkasa (Tunas Daihatsu) adalah Dealer resmi Mobil Daihatsu yang bergerak dalam bidang penjualan, service dan sparepart yang beralamat di Jalan Kolonel H. Burlian km 5.5 Blok G-J No. 276 Sukarami Palembang. Berdasarkan wawancara tahap awal dengan Kepala Bagian Administrasi PT Tunas Mobilindo Perkasa (Tunas Daihatsu) Palembang, Proses Penerimaan karyawan dilakukan karena adanya jabatan kosong dalam perusahaan. Jabatan kosong pada beberapa posisi dapat terjadi karena beberapa hal yaitu pada sales apabila tidak tercapainya target penjualan dalam batasan waktu 3 bulan maka sales tersebut diputuskan hubungan kerja oleh perusahaan, mutasi tenaga kerja, dan karyawan yang mengundurkan diri.

Proses penerimaan karyawan pada PT Tunas Mobilindo (Tunas Daihatsu) Palembang dilakukan melalui tahapan rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen

menggunakan 2 sumber penarikan yaitu sumber internal dan sumber eksternal. Penarikan karyawan melalui Sumber Internal dilakukan dengan menarik pekerja yang berasal dari dalam perusahaan sendiri untuk ditempatkan pada posisi tertentu. Sedangkan sumber eksternal yang digunakan adalah pertama, pengiklanan dengan menyebarkan lowongan pada www.jobsdb.com. Kedua, melalui rekomendasi dimana informasi mengenai lowongan diinformasikan dari mulut ke mulut kepada karyawan dalam perusahaan sehingga karyawan dapat menginformasikan kembali lowongan tersebut kepada teman, anggota keluarga dan teman pada perusahaan lain. Namun pada perusahaan lebih dominan menggunakan sumber penarikan secara Eksternal Rekomendasi yang menyebabkan sedikitnya jumlah pelamar yang melamar pada perusahaan. Hal tersebut dapat terlihat pada tabel 1.1

Tabel 1.1
Data Pelamar
Tahun 2011-2013

N o.	Tahun	Jabatan	Pelamar masuk	Pelamar Diterima	Fakultas yang Diterima	Pengalaman Bekerja
1	2011	Admininistrasi Showroom	1	1	D3 Telekomunikasi	Tidak Ada
		Kasir	1	1	SMA	Tidak Ada
		CRO	9	1	SMA	Tidak ada
		Sales	46	10	UMUM	-
		Driver	8	1	SMA	1 Tahun
2	2012	Washer	6	1	SMA	2 Tahun
		Sales	39	12	SMA	-
		Adminstrasi Workshoop	1	1	D1 Komputer	Tidak ada
3	2013	Sales	64	20	UMUM	-
		Driver	7	1	SMA	1 Tahun
		CRO	1	1	SMA	Tidak ada

Sumber: PT Tunas Mobilindo Perkasa (Tunas Daihatsu) Palembang, 2014

PT Tunas Mobilindo Perkasa (Tunas Daihatsu) Palembang melakukan 4 tahapan seleksi yaitu tahap seleksi adminstrasi, wawancara awal, psikotes, dan wawancara akhir. Pada tahap seleksi psikotes, PT Tunas Mobilindo Perkasa

(Tunas Daihatsu) Palembang bekerjasama dengan Lembaga Psikologi Magna Penta. Setelah lulus pada setiap tahapan, para tenaga kerja baru tersebut disebar untuk ditempatkan pada posisi yang dibutuhkan.

Proses penempatan karyawan pada PT Tunas Mobilindo Perkasa (Tunas Daihatsu) Palembang kurang memperhatikan spesifikasi pekerjaan meliputi latar belakang pendidikan dan pengalaman bekerja. Kurangnya perhatian terhadap hal tersebut menimbulkan hambatan kerja karyawan pada bagian Administrasi Showroom, Administrasi Workshop, CRO (*Customer Relation Officer*) dan Kasir. Akibat dari hambatan kerja tersebut adalah menurunnya produktivitas kerja karyawan.

Disimpulkan bahwa betapa pentingnya proses penerimaan dan penempatan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan. Keinginan untuk mengetahui masalah-masalah apa saja yang timbul pada saat terjadinya proses ini, serta melihat apakah perusahaan ini sudah mengikuti prosedur yang berlaku, maka penulis tertarik untuk mengambil judul **“Proses Penerimaan dan Penempatan Karyawan Pada PT Tunas Mobilindo Perkasa (Tunas Daihatsu) Palembang”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas adapun identifikasi masalah yang dapat ditarik yaitu sebagai berikut:

1. Dalam Proses Penempatan Karyawan tidak sesuai dengan spesifikasi jabatan yang meliputi latar belakang pendidikan dan pengalaman bekerja.
2. Rendahnya produktivitas kerja karyawan pada bagian administrasi, kasir dan CRO (*Customer Relation Officer*).

Dari identifikasi masalah tersebut, ditarik perumusan masalah adalah **“Bagaimana proses penerimaan dan penempatan karyawan pada PT Tunas Mobilindo Perkasa (Tunas Daihatsu) Palembang?”**.

1.3 Ruang Lingkup Pembahasan

Penulis membuat suatu batasan ruang lingkup permasalahan yang akan di bahas pada Laporan Akhir ini agar pembahasan lebih terarah dan tidak menyimpang, yang meliputi Proses penerimaan dan penempatan karyawan karyawan pada PT Tunas Mobilindo Perkasa (Tunas Daihatsu) Palembang.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penulisan

Dalam penulisan laporan akhir ini penulis mempunyai beberapa tujuan dan manfaat penelitian yaitu:

1.4.1 Tujuan Penulisan

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari laporan akhir ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana proses penerimaan dan penempatan calon karyawan yang dilakukan oleh PT Tunas Mobilindo Perkasa (Tunas Daihatsu) Palembang
2. Untuk memberikan gambaran akibat yang terjadi karena kesalahan dalam proses penerimaan dan penempatan karyawan sehingga dapat menjadi masukan dalam menyelesaikan permasalahan yang ada.

1.4.2 Manfaat Penulisan

Berdasarkan tujuan dari pembuatan laporan akhir ini, adapun manfaat yang didapatkan adalah:

1. Bagi penulis
Sebagai sarana dalam mempraktekkan dan menerapkan pengetahuan yang dipelajari dan dimiliki tentang prosedur penerimaan dan penempatan karyawan pada PT Tunas Mobilindo Perkasa (Tunas Daihatsu) Palembang.

2. Bagi perusahaan

Sebagai saran atau kritik yang membangun apabila terjadi kekurangan terhadap proses-proses perekrutan dan seleksi tenaga kerja yang dilakukan perusahaan sehingga dapat dijadikan perbaikan di masa yang akan datang demi kelancaran kegiatan tersebut.

3. Bagi almamater

Dapat dijadikan sebagai referensi dan kerangka berfikir untuk penelitian selanjutnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

1.5 Metodologi Penelitian

Dalam menyusun laporan akhir ini diperlukan data sebagai bahan masukan untuk diolah dan disajikan. Untuk itu metode yang diperlukan dalam pengumpulan data tersebut adalah sebagai berikut.

1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Tunas Mobilindo Perkasa (Tunas Daihatsu) Palembang yang terletak di Jalan Kolonel H. Burlian km 5.5 Blok G-J No. 276 Sukarami Palembang dan yang menjadi objek penelitian ini adalah proses penerimaan dan proses penempatan karyawan pada perusahaan.

1.5.2 Jenis dan Sumber Data

Dalam laporan akhir ini, jenis dan sumber data yang di gunakan ada 2 macam yaitu:

1. Data primer

Suliyanto (2006: 131) mengidentifikasi, data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama. Berupa data yang diperoleh dari wawancara yang dilakukan kepada Kepala Cabang dan Kepala Bagian Administrasi

Perusahaan yang menangani khusus bagian karyawan pada PT Tunas Mobilindo Perkasa (Tunas Mobilindo) Palembang.

2. Data sekunder

Suliyanto (2006: 132) mengatakan, data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya. Berupa data yang telah dioleh oleh PT Tunas Mobilindo Perkasa (Tunas Daihatsu) Palembang seperti sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan pembagian tugas.

1.5.3 Teknik Pengumpulan Data

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

1. Wawancara

Menurut Yusi (2009: 108), wawancara adalah percakapan dua arah atas inisiatif pewawancara untuk memperoleh informasi dari responden. Wawancara dilakukan kepada Kepala Bagian administrasi dengan mengajukan beberapa pertanyaan mengenai proses penerimaan dan penempatan karyawan pada PT Tunas Mobilindo Perkasa (Tunas Daihatsu) Palembang.

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan benda tertulis dan benda yang bergayutan dengan suatu peristiwa atau aktifitas tertentu. Dokumentasi dapat berupa rekaman, tertulis akan tetapi dapat juga berupa gambar atau benda peninggalan yang berkaitan dengan aktifitas tertentu. Pada PT Tunas Mobilindo Perkasa (Tunas Daihatsu) Palembang yang dapat penulis tarik dari teknik dokumentasi ini adalah:

- a. Profil PT Tunas Mobilindo Perkasa (Tunas Daihatsu) Palembang
- b. Struktur organisasi Perusahaan

- c. Spesifikasi Jabatan
- d. Visi dan misi
- e. Data karyawan
- f. Petunjuk serta proses penerimaan dan penempatan karyawan.

3. Studi Pustaka

Studi ini dilakukan dengan cara mengunjungi perpustakaan dan membaca referensi untuk memperoleh informasi. Melalui studi ini, informasi yang berupa teori-teori yang penulis dapatkan nantinya akan menjadi bahan-bahan untuk memecahkan masalah-masalah yang ada yaitu mengenai proses penerimaan dan penempatan karyawan serta produktivitas kerja karyawan.

1.5.4 Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penulisan laporan akhir ini adalah teknik analisis kualitatif. Analisis kualitatif/deskriptif digunakan untuk menjelaskan data yang berbentuk kata, kalimat, skema dan gambar (Sugiyono, 2008:14)

Jadi teknik analisa kualitatif digunakan untuk menjelaskan data secara deskriptif yaitu menjelaskan proses penerimaan dan penempatan tenaga kerja pada PT Tunas Mobilindo Perkasa (Tunas Daihatsu) Palembang. Adapun yang dibahas adalah:

1. Proses penerimaan karyawan PT Tunas Mobilindo Perkasa (Tunas Daihatsu) Palembang
2. Proses penempatan karyawan PT Tunas Mobilindo Perkasa (Tunas Daihatsu) Palembang.