

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi pengelolaan sumber daya manusia bukan merupakan hal yang mudah, oleh karena berbagai suprastruktur dan infastruktur perlu di siapkan untuk mendukung terwujudnya proses sumber daya manusia yang berkualitas. Perusahaan yang ingin tetap eksis dan memiliki citra positif di mata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas sumber daya manusianya, Oleh karena itu peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak kecil, bahkan sebagai sentral pengelola maupun penyedia sumber daya manusia bagi departemen lainnya.

Sumber daya manusia (SDM) sebagai salah satu unsur dalam organisasi dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dalam suatu organisasi. SDM dapat di sebut juga sebagai personil, tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal nonmaterial dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi secara fisik dan nonfisik dalam mewujudkan organisasi (Nawawi, 2000).

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya

tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen dan seleksi.

Menurut Handoko (2008:69), Rekrutmen merupakan proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan. Untuk mendapatkan calon karyawan yang berkualitas, maka perusahaan harus dapat melakukan proses rekrutmen yang baik.. Adapun manfaat dari rekrutmen adalah memiliki fungsi sebagai "*The Right Man on The Right Place*", dimana hal ini menjadi pegangan bagi para manager dalam menempatkan tenaga kerja yang ada di perusahaannya. Kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja seorang karyawan akan baik apabila pegawai mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya upah/imbalan yang layak dan mempunyai harapan masa depan. Kinerja yang optimal akan terwujud bilamana organisasi dapat memilih karyawan yang memiliki motivasi dan kecapakan yang sesuai dengan pekerjaannya serta memiliki kondisi yang memungkinkan agar dapat bekerja secara maksimal.

Seleksi adalah merupakan proses untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah ditetapkan (Kasmir, 2016:101). Saat ini di mana persaingan untuk mendapatkan pekerjaan semakin kuat, perusahaan seringkali mengalami kesulitan dalam menentukan calon tenaga kerja yang tepat mengingat ada banyak calon tenaga kerja yang tersedia tetapi sangat sedikit yang memiliki kualifikasi yang memadai. Proses seleksi dilakukan untuk menyaring tenaga-tenaga kerja yang *qualified* dan kompeten yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada perusahaan. Pelaksanaan ini harus

dilakukan secara jujur, cermat dan objektif. Bila seleksi tidak dilaksanakan dengan tepat maka upaya-upaya yang dilakukan sebelumnya menjadi sia-sia. Seleksi dalam sebuah perusahaan akan menentukan baik tidaknya karyawan yang akan mengisi pekerjaan yang kosong.

Kinerja karyawan merupakan tanggung jawab manajemen SDM, dan juga fokus utama manajemen SDM adalah memberikan kontribusi atas suksesnya perusahaan, agar produktifitas perusahaan berjalan lancar, langkah awal yang menjadi kunci utama yaitu dengan proses rekrutmen dan seleksi untuk merekrut tenaga kerja sesuai dengan kebutuhannya. Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Sedangkan seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar atau orang-orang yang memenuhi kriteria untuk menempati posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada pada perusahaan.

PT. Central Proteina Prima adalah perusahaan akuakultur terkemuka di Indonesia yang bergerak di bidang pakan budidaya perikanan dan makanan olahan. Kegiatan usaha Perusahaan meliputi bidang pertambakan udang terpadu, produksi dan perdagangan pakan udang, pakan ikan dan pakan ternak lainnya; serta penyertaan saham pada perusahaan-perusahaan lain. Perusahaan udang terpadu yang beralamat di Desa Bumi Pratama Mandira, Kecamatan Sungai Menang Kabupaten Ogan Komering Ilir Sumatera Selatan.

PT. Central Proteina Prima dalam merekrut SDM melalui metode external dengan menggunakan metode *employee referral*. Metode *employee referral* (rekomendasi internal) pendekatan yang di lakukan dengan memberdayakan karyawan internal organisasi untuk memberikan rekomendasi. Karyawan dapat mengusulkan keluarga atau rekanan yang cocok dengan tuntutan kebutuhan. Secara moral, karyawan yang merekomendasikan ikut bertanggung jawab terhadap kinerja dan perilaku orang yang di rekomendasikan. Sebagai contoh perusahaan membutuhkan karyawan di bagian keuangan yang seharusnya berlatar belakang menejemen keuangan atau akuntansi tetapi masih ada karyawan yang berlatarng belakang berbeda seperti pendidikan olahraga. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang di lakukan penulis terjadi penurunan kinerja karyawan yang dapat dilihat dari munculnya kelompok-kelompok diantara karyawan yang berakibat menurunnya komunikasi sehingga terganggunya proses penyelesaian pekerjaan". "Menurut direktur sumber daya manusia yang menjadi narasumber wawancara dalam penelitian ini kelompok-kelompok di antara karyawan enggan untuk saling berkomunikasi dan bekerja sama dalam pekerjaan dengan alasan bahwa suatu kelompok hanya mengikuti atau mendengarkan saran dari atasan yang telah mereferensikan mereka ketika melamar pekerjaan di perusahaan ini". "Dalam kendala yang di alami perusahaan, tetera bahwa kendala yang di alami adalah persiapan terburu-buru, kinerja menurun, karyawan banyak tuntutan, pelaksanaan yang lamban, koordinasi yang buruk akibat komunikasi yang berjalan kurang baik dan rasa memiliki yang rendah dalam menghadapi berbagai kendala tersebut".

Proses seleksi PT. Central Proteina Prima yang menggunakan metode non ilmiah, metode ini merupakan seleksi yang dilaksanakan tidak didasarkan kepada kriteria, standar atau spesifikasi kebutuhan nyata pekerjaan, tetapi hanya didasarkan kepada perkiraan dan pengalaman saja. Seleksi ini tidak berpedoman kepada uraian pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan dari jabatan yang akan diisi. Dari metode itu dapat dilihat karyawan yang akan di terima tidak efektif dan sesuai dengan pekerjaan yang di butuhkan perusahaan karena mengandalkan keluarga dan kerabat di dalam perusahaan. Kendala yang di alami perusahaan antara lain kurangnya menyiapkan butir butir pertanyaan dalam melakukan seleksi, mengelompokan pelamar, dan penerimaan karyawan tidak sistematis. Tes seleksi yang di lakukan hanya formalitas saja mengikuti aturan dari perusahaan tersebut, padahal biaya yang di keluarkan cukup banyak. Karyawan yang di hasilkan juga tidak sesuai dengan jabatan yang ada di perusahaan tersebut.

Kegagalan dalam melakukan sistem perekrutan tenaga kerja akan berdampak pada proses pencapaian tujuan perusahaan. Dimana kinerja karyawan di tuntutan agar menghasilkan produk udang yang berkualitas agar bisa memuaskan para konsumen di mancanegara. Didalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, usaha yang dilakukan perusahaan tidak akan lepas dari berbagai faktor, diantaranya kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Perusahaan dengan departemen personalia biasanya memiliki kebijakan jumlah pembayaran untuk berbagai spesifikasi pekerjaan, jika diperoleh pelamar yang menjajikan, kisaran jumlah pembayaran menentukan para pelamar untuk menjadi serius.

Status karyawan PT.Central Proteina Prima Tbk ada beberapa macam karyawan, ada karyawan outsourcing dan ada karyawan tetap. Perbedaan ini dikarenakan karyawan baru akan di jadikan outsourcing terlebih dahulu agar di lihat kualitas kinerjanya untuk perusahaan apakah baik dan sesuai karyawan yang di perlukan perusahaan. Setelah itu selama waktu 6 bulan jika karyawan kinerjanya yang baik akan di angkat menjadi karyawan tetap di perusahaan tersebut. Sedangkan karyawan tetap adalah karyawan yang usianya produktif sudah memiliki pengalaman sesuai latar belakang pendidikan dan selalu berusaha memberikan yang terbaik untuk perusahaan.

Mengingat sangat pentingnya proses rekrutmen, seleksi dan pemberian gaji bagi perusahaan. Diharapkan dengan adanya proses rekrutmen, seleksi yang baik dan efektif serta faktor pemberian gaji untuk karyawan akan berdampak pada perkembangan perusahaan ke depannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas". "Berdasarkan latar belakang masalah diatas penulis tertarik untuk mengambil topik penelitian dengan judul" **"Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Proteina Prima Tbk"**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT.Central Proteina Prima Tbk ?
2. Bagaimana proses seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT.Central Proteina Prima Tbk ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, tujuan ini bertujuan untuk :

1. Tujuan Objektif

Tujuan objektif penelitian ini adalah

- a. Untuk menjelaskan pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Proteina Prima Tbk.
- b. Untuk menjelaskan proses seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Proteina Prima Tbk.
- c. Untuk menjelaskan pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Proteina Prima Tbk.

2. Tujuan subjektif

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyusun skripsi untuk memperoleh gelar strata satu (S1) dalam program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Darma Palembang.

1.4 Kegunaan dan manfaat penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan tentang kajian perusahaan dari terlaksananya proses rekrutmen dan seleksi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi penulis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan kepada penulis dengan masalah yang membandingkan pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Proteina Prima Tbk dan sebagai syarat mendapatkan gelar strata satu (S1).

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat menjadi refrensi bagi perusahaan untuk menegtahui proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan dan dapat masukan untuk proses tersebut.

b. Bagi Calon Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu refrensi dan menambah wawasan untuk penelitian berikutnya dengan permasalahan yang sama.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab berisikan penjelasan tentang penjelasan dan beberapa teori yang di pakai untuk melandasi penelitian dari berbagai sumber-sumber refrensi buku atau jurnal.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaska tentang setting penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang uraian hasil penelitian dengan teknik-teknik yang telah di gunakan dan pembahasanny.

BAB V KESIMPULAN

Bab ini berisikan tentang kesimpulan hasil penelitian dan saran-saran yang ingin di sampaikan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN