

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Bisnis harus bergantung pada karyawan mereka untuk mencapai keberhasilan. Tujuan menyeluruh Sumber Daya Manusia (SDM) adalah untuk membantu pengembangan bisnis. Kemudian, langkah pertama dan terpenting adalah mempekerjakan tenaga kerja berdasarkan kriteria tertentu untuk memenuhi tujuan organisasi. Yang dimaksud dengan “proses seleksi” adalah prosedur yang ada untuk memilih calon karyawan yang memenuhi kriteria tertentu. Perusahaan menghadapi persaingan yang semakin ketat untuk pekerjaan yang tersedia di pasar saat ini. Mereka sering mengalami tantangan dalam menemukan kandidat yang cocok. Perlu diingat bahwa ada banyak pelamar tetapi hanya sejumlah kecil yang cocok. Fokus utama perusahaan menemukan dan mengidentifikasi kandidat yang sesuai dengan kriteria perusahaan merupakan langkah selanjutnya bagi organisasi yang bergerak di bidang rekrutmen dan seleksi. Pekerja yang berkualitas adalah kunci untuk membawa perubahan dalam perusahaan. Standar keuntungan bisnis juga.

Sebuah perusahaan menjadi sangat strategis dengan melakukan prosedur rekrutmen dan seleksi sebelum merekrut personel baru. Hanya pelamar yang paling memenuhi persyaratan yang akan diterima sebagai tenaga kerja atau karyawan di perusahaan atau organisasi yang membutuhkannya, sehingga proses rekrutmen harus dilakukan secara benar dan menyeluruh. Sebaliknya, Rekrutmen mengacu pada proses mencari dan memilih personel baru secara aktif keterampilan, pengetahuan, dan motivasi yang dibutuhkan oleh organisasi.

Proses seleksi adalah prosedur multi-langkah yang digunakan untuk mempersempit kumpulan kandidat potensial. Pencari kerja memulai prosedur yang diakhiri dengan keputusan penerimaan atau penolakan. Menurut Mondy(1996), seleksi adalah tindakan memilih calon yang paling memenuhi syarat dari kumpulan pelamar. Cukup adil untuk menyebut prosedur seleksi sebagai langkah pertama dan terpenting dalam mempekerjakan pekerja yang kompeten dan dapat dipercaya untuk sebuah perusahaan. Menurut Gatewood dan Field (2001), seleksi adalah prosedur dimana informasi terkini dan akurat tentang kandidat untuk posisi

terbuka dikumpulkan dan dievaluasi. Selain itu, seleksi didefinisikan oleh Siagian (1994) sebagai serangkaian prosedur diskrit yang digunakan untuk memilih lamaran apa yang akan disetujui, dan apa yang tidak akan disetujui. Aplikasi diterima di awal proses seleksi, yang diakhiri dengan keputusan. Karena ada lowongan untuk tenaga kerja baru, proses seleksi juga digunakan untuk menentukan tenaga kerja lama mana yang akan maju atau diterima. Untuk menemukan orang yang tepat untuk pekerjaan dan memenuhi persyaratan, proses seleksi harus dilakukan.

Penempatan tenaga kerja adalah proses menemukan pekerjaan yang sesuai bagi seorang individu. Setelah proses seleksi selesai, langkah selanjutnya adalah menempatkan karyawan tersebut pada posisi barunya. Penempatan, seperti rekrutmen dan seleksi, sangat penting untuk Human Resources Management (HRM) karena menentukan apakah cukup atau tidak jumlah pekerja yang memenuhi syarat tersedia untuk memenuhi kebutuhan organisasi. Fungsi seleksi dan penempatan memutuskan apakah kandidat yang memenuhi syarat dari proses rekrutmen akan dipekerjakan atau tidak, dan dimana kandidat tersebut akan ditempatkan. Kegagalan untuk melaksanakan tugas ini dengan benar akan berdampak buruk pada kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya.

Proses seleksi perusahaan tidak hanya memakan waktu, tetapi juga sangat mahal. Meskipun benar bahwa banyak bisnis lebih suka tidak berurusan dengan masalah terkait seleksi, juga benar bahwa memotong biaya dan meningkatkan kemungkinan merekrut kandidat yang memenuhi syarat dijamin jika prosesnya dilakukan dengan cara yang benar, yang berarti jujur, komprehensif, dan tidak memihak. Memuaskan, dengan standar keunggulan yang tinggi. Wawancara, pemeriksaan kesehatan, dan tes keterampilan adalah bagian dari prosedur seleksi.

Menurut analisis Oggy Yuliawan Kristanu (2013) tentang praktik rekrutmen, seleksi, dan penempatan di PT. Ibu Meneer di Semarang, perusahaan mengisi posisi manajer dan pegawai tinggi lainnya terutama melalui rekrutmen eksternal, seperti promosi melalui iklan surat kabar dan kerjasama dengan lembaga akademik. Selain rekrutmen eksternal, PT. Ibu Meneer juga melakukan rekrutmen internal, dalam arti sumber daya diberikan dengan pengangkatan kembali mantan pekerja yang telah menarik kembali tenaga kerjanya (Sunyoto, 2012, p. 102). Tidak ada hambatan besar bagi PT. Ibu Meneer mengatasi saat mempekerjakan manajer dan staf reguler.

Hal ini dikarenakan PT. Ibu Meneer memiliki desain program sebelum memulai proses rekrutmen, mengurangi kemungkinan masalah yang tidak terduga. Perekrutan internal memiliki banyak keuntungan, antara lain (Mathis,2012, hlm. 237): 1) Pencarian ini terbatas pada posisi level staf saja. 2) Evaluasi keterampilan yang lebih akurat.3)Penghematan tambahan. Keuntungan dari rekrutmen eksternal,disisi lain,adalah bahwa karyawan baru cenderung membawa perspektif dan energi segar kemeja (Mathis, 2012, p. Menurut Mathis (2012, p. 251), agar PT. Ibu Meneer untuk melakukan evaluasi rekrutmen yang efektif, perusahaan harus memeriksa kembali setiap pelamar untuk menentukan apakah mereka memenuhi standar minimum yang ditetapkan oleh bisnis. Selain itu, bisnis memerlukan fleksibilitas untuk mengevaluasi kandidat untuk posisi terbuka berdasarkan persyaratan khusus yang mereka miliki.

Jelas berdasarkan apa yang telah dikatakan di atas,manajemen dan pertimbangan sumber daya manusia berperan penting saat mencari pekerjaan baru. Penyebaran tenaga kerja industri yang terkena dampak meningkatnya tingkat persaingan dalam dunia usaha. Industri distribusi tenaga kerja berfungsi sebagai penyedia layanan, menghubungkan orang dengan peluang kerja di lokasi seperti Korea, Maladewa, dan kapal pesiar. Ini menjamin bahwa perusahaan akan menerima layanan terbaik dari karyawan atau sumber daya manusianya.

Sejak tahun1985,pemerintah Indonesia telah mengoordinasikan pengiriman TKI, atau pekerja migran Indonesia. Karena kurangnya kesempatan kerja domestik,jumlah tenaga kerja Indonesia (TKI) telah meningkat dalam beberapa tahun terakhir. Ada program berkelanjutan untuk mengirim tenaga kerja Indonesia keluar negeri (dikenal sebagai TKI).

Pekerja yang berkewarganegaraan Indonesia dan yang akan, sedang, atau telah terlibat dalam kegiatan mencari nafkah di negara di mana mereka bukan warga negara dianggap sebagai pekerja migran oleh Philipus, terlepas dari apakah mereka keluar melalui agen pengorganisasian dan memiliki hak yang layak dokumentasi. Sedangkan menurut Menurut Pasal 1 Ayat 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2004 tentang Tenaga Kerja Indonesia atau "TKI" semua warga negara Indonesia yang memenuhi persyaratan untuk bekerja di luar negeri sebagai tenaga kerja migran di bawah Penempatan dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri ("UU").

Terlibat dalam pekerjaan berbayar di luar negaranya sendiri untuk rentang waktu tertentu. Setiap orang yang pernah bekerja sebagai pekerja migran di masa lalu atau yang sekarang bekerja sebagai pekerja migran untuk orang lain, baik sementara maupun tetap, dianggap sebagai buruh migran, untuk bekerja oleh International Labour Organization (ILO). Migrasi tenaga kerja juga biasanya didefinisikan sebagai angkutan penumpang lintas batas dengan tujuan bekerja dinegara lain. Tujuan dari pekerjaan tersebut adalah untuk berkontribusi pada pertumbuhan angkatan kerja di negara penerima, dan uang yang mereka peroleh di sana dapat digunakan untuk memajukan pembangunan negara tersebut. Ini benar apakah pekerjaan itu formal atau informal, didukung atau tidak didukung.

Calon Warga Negara Indonesia merupakan mayoritas pekerja migran yang sesuai dengan Ayat Kedua Pasal Kesatu Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, telah terdaftar Hubungi kantor pemerintah kota atau regional yang sesuai atas tenaga kerja dan sedang mencari pekerjaan di luar negeri.

Menurut definisi tersebut di atas, TKI adalah warga negara Indonesia yang menerima pekerjaan sementara atau musiman di luar Indonesia dengan imbalan imbalan uang.

Distribusi tenaga kerja menjadi lebih penting dalam masyarakat maju saat ini, melayani tidak hanya untuk pendaftaran berangkat kerja ke luar negeri, tetapi juga sebagai lembaga pendidikan dan pelatihan kemampuan untuk meningkatkan skill dari calon tenaga kerja. Banyak penyaluran tenaga kerja yang mengembangkan fungsinya, ada yang menyediakan pemberangkatan tenaga kerja, melaksanakan pelatihan, adanya kursus bahasa dan kegiatan lainnya. Dengan adanya fungsi yang semakin bagus dan baik maka akan menambah nilai dan minat konsumen untuk memilih penyaluran tenaga kerja di PT. Zenseiki dari pada ditempat lain. Agar tetap kompetitif, bisnis harus melakukan lebih dari sekadar mengiklankan layanannya; itu juga harus bekerja untuk memperkuat fondasinya orang-orangnya.

PT. Zenseiki Marine Bangkalan melakukan hal tersebut. Pada awal berdirinya PT. Zenseiki Marine ini didahului dengan pemberangkatan tenaga kerja ke korea dan cruise/kapal pesiar. PT. Zenseiki Marine sendiri adalah bisnis yang menyediakan logistik untuk mempekerjakan dan menempatkan pekerja Indonesia yang menawarkan job dari Negara tujuan dengan pelayanan yang berkualitas. PT. Zenseiki Marine berlokasi di Jalan Halim Perdana Kusuma, Khayangan Residence RA-03, Burneh, Bangkalan, dimana lokasi ini dekat dengan kawasan pemukiman serta kantor pelayanan publik yang hanya berjarak 5km dari pusat kota.

Meskipun PT. Zenseiki marine Indonesia baru berdiri selama 6 tahun sejak tahun ini, pertumbuhan pendapatan yang pesat dalam beberapa bulan selama tahun lalu sebagian besar disebabkan oleh peningkatan jumlah pelamar. Lihat data pengunjung tiga bulan terakhir tahun 2023 di bawah ini.

Table 1.1 Jumlah kunjungan tamu dalam kurun waktu 3 bulan terakhir di PT. Zenseiki Marine Indonesia Tahun 2023

Bulan	Jumlah
Januari	125
Februari	69
Maret	19
TOTAL	213

Sumber: PT. Zenseiki Marine Indonesia

Data pada tabel 1.1 menunjukkan hal itu data kunjungan tamu PT. Zenseiki Marine pada tahun 2023 total jumlah kunjungan tamu dalam kurun waktu 3 bulan sebanyak 213 tamu. Namun angka tertinggi peningkatan jumlah tamu terjadi pada bulan januari sebanyak 125 tamu. Kenaikan dan penurunan jumlah tamu ini dipengaruhi oleh minat dari calon kandidat yang ingin mendaftar untuk mendapatkan job kerja dinegara tujuan. Dilihat dari segi harga dari perusahaan menawarkan harga yang tidak jauh berbeda dengan harga dari perusahaan lainnya.

Nota Kesepahaman tersebut berfungsi sebagai kerangka hukum dan titik acuan untuk Membantu mencari pekerjaan dan menjaga pengungsi Indonesia. Penempatan TKI di luar negeri dengan skema yang berbeda merupakan istilah lain dari Nota Kesepahaman (MoU) Kerjasama antara Pemerintah Indonesia dengan negara penerima TKI ini. Skema Government to Government masih terbatas terutama di Jepang dan Korea Selatan, sedangkan skema Private to Private merupakan mayoritas Nota Kesepahaman antara Pemerintah Indonesia dan Negara Penerima Pekerja Migran.

MoU merupakan salah satu Instrumen perlindungan TKI di luar negeri, memuat tentang hak dan kewajiban para pihak yang menjadi acuan di dalam proses penempatan dan perlindungan. MoU merupakan kesepakatan kedua negara dan diharapkan dapat terimplementasikan. Pada PT. Zenseiki Marine Indonesia untuk Negara tujuan Korea Selatan menggunakan skema private to private dimana dalam kerjasama antar perusahaan dan pemerintah Negara menggunakan perjanjian kerjasama atau MoU.

Dari segi pelayanan dan kegiatan promosi PT. Zenseiki Marine memadai, tetapi gagal dalam hal menarik dan memilih tenaga kerja terbaik. Data wawancara menunjukkan bahwa organisasi secara teratur menerima komplain dari perusahaan yang di Negara tujuan dikarenakan banyaknya kandidat yang kabur atau keluar beralih pada perusahaan yang diinginkan dan job desk yang diminati. Sehingga mengakibatkan kerugian untuk perusahaan baik materil atau non materil. Mengingat bahwa kandidat merupakan asset membantu dalam menggerakkan organisasi lebih dekat ke tujuannya.

Maka dari itu peneliti telah mengetahui informasi tersebut diatas, dan berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan judul tersebut **“Analisis Rekrutmen dan Seleksi terhadap Penempatan Tenaga Kerja Indonesia diluar negeri pada PT. Zenseiki Marine Indonesia”**.

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dapat diturunkan dari pembahasan sebelumnya, yang menetapkan bahwa manajemen sumber daya manusia mencakup langkah-langkah seperti perekrutan dan pelatihan bagian integral dari manajemen sumber daya manusia dan mempengaruhi pertumbuhan organisasi :

- 1.2.1. Bagaimana proses rekrutmen tenaga kerja Indonesia diluar negeri pada PT. Zenseiki Marine?
- 1.2.2. Bagaimana proses seleksi tenaga kerja Indonesia diluar negeri pada PT. Zenseiki Marine?
- 1.2.3. Bagaimana proses penempatan tenaga kerja Indonesia diluar negeri pada PT. Zenseiki Marine?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini antara lain:

- 1.3.1. Mengetahui dan menganalisis proses rekrutmen tenaga kerja Indonesia diluar negeri pada PT. Zenseiki Marine?
- 1.3.2. Mengetahui dan menganalisis proses seleksi tenaga kerja Indonesia diluar negeri pada PT. Zenseiki Marine?
- 1.3.3. Mengetahui dan menganalisis proses penempatan tenaga kerja Indonesia diluar negeri pada PT. Zenseiki Marine?

1.4. Manfaat Penelitian

Berikut ini adalah manfaat dari penelitian ini yang berasal dari tujuan penelitian tersebut di atas:

1. Bagi perusahaan

Diharapkan bahwa temuan penelitian ini akan membantu bisnis memperoleh pengetahuan tentang solusi potensial atau jalan keluar mengenai masalah yang ada didalam perusahaan.

2. Bagi peneliti

Temuan penelitian ini akan berlaku baik dalam teori maupun praktik. Yang dalam konteks ini merujuk pada bidang sumber daya manusia dan sub bidangnya pada akuisisi, evaluasi, dan penugasan personel.

3. Bagi akademis

Diharapkan lebih banyak data, pemahaman, dan sumber daya akan muncul dari studi ini untuk keperluan dalam mengadakan penelitian yang sama.