

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LatarBelakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berperan penting dalam suatu organisasi untuk mengelola sumber daya lainnya atau pun motor penggerak semua aktivitas di perusahaan, jadi tanpa adanya sumber daya manusia aktivitas dalam sebuah perusahaan tidak akan bisa terjadi, walaupun terdapat sumber daya alam yang berlimpah. Dalam aktivitas ini perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi.

Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan, sumber daya manusia memberikan pemikiran yang selalu mendukung pada pencapaian tujuan yang dibutuhkan suatu organisasi atau perusahaan merupakan orang-orang yang mempunyai motivasi, persepsi, visi, dan nilai-nilai yang dianut yang mungkin tidak sama dengan apa yang diharapkan sebagai lingkungan kerjamereka.

Perusahaan dapat menjadi yang terbaik apabila orang-orang yang bekerja dalam perusahaan dapat memberikan kontribusi maksimal kepada perusahaan sesuai dengan tugas dan kemampuannya atau dengan kata lain, orang-orang tersebut mampu berprestasi pada saat ini dan pada masa yang akan datang.

Rekrutmen karyawan adalah kegiatan untuk mencari calon karyawan dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang dibutuhkan perusahaan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan pegawai. Menurut Handoko (2008 : 85) rekrutmen adalah proses pencarian dan pemikiran para calon karyawan (pelamar) yang mampu melamar sebagai karyawan.

Pengertian penting dari proses rekrutmen antara lain adalah agar konsisten dengan strategi, wawasan dan nilai perusahaan, untuk menentukan kebutuhan rekrutmen perusahaan di masa sekarang dan masa yang akan datang berkaitan dengan perubahan besar dalam perusahaan, untuk meningkatkan calon karyawan yang memenuhi syarat seefisien mungkin, untuk mendukung inisiatif perusahaan dalam mengelola tenaga kerja yang beragam, dan untuk membantu meningkatkan keberhasilan proses seleksi dengan mengurangi calon karyawan yang sudah jelas tidak memenuhi syarat atau yang terlalu tinggi kualifikasinya.

Alasan sebuah perusahaan melakukan proses rekrutmen karena berdirinya organisasi baru, adanya perluasan (ekspansi) kegiatan organisasi, adanya pekerjaan dan aktivitas baru, karyawan yang pindah ke organisasi lain, karyawan yang berhenti baik dengan hormat maupun tidak dengan hormat, karyawan yang berhenti karena memasuki usia pensiun dan karyawan yang meninggal dunia (Setiani, 2013;39-40), untuk memperoleh calon karyawan yang berkualitas, maka perusahaan harus 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 manajer dalam menempatkan tenaga kerja yang ada di perusahaannya. Dalam hal ini PT. Agro Organik Mandiri melakukan proses rekrutmen yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan untuk memperoleh tenaga kerja yang berkualitas.

Pengertian proses seleksi adalah rangkaian proses khusus yang digunakan untuk memilih pelamar mana yang akan diterima, proses tersebut dimulai ketika pelamar melamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan. Seleksi adalah proses pemilihan dari beberapa orang yang memenuhi kriteria untuk menempati posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada pada perusahaan.

Sedangkan menurut Siagian (1994;100-102) seleksi merupakan proses yang diambil untuk memilih pelamar mana yang akan diterima dan pelamar mana yang akan ditolak, setelah dilakukannya proses rekrutmen, untuk mendapatkan karyawan yang baik, handal, bermutu, dan sesuai jumlah yang diperlukan perusahaan, maka diperlukan adanya proses seleksi. Penyeleksi adalah pemilihan, sedangkan menyeleksi adalah proses pengumpulan dari beberapa pilihan.

Proses seleksi melibatkan pilihan dari berbagai objek dengan mengutamakan beberapa objek saja yang dipilih. Dalam kepegawaian, seleksi lebih secara khusus mengambil keputusan dengan membatasi jumlah karyawan yang dapat dikontrak kerjakan dari pilihan sekelompok calon-calon karyawan yang berpotensi (Mangkunegara 2008;35).

Mengatasi masalah yang berhubungan dengan pegawai dan sumber daya manusia (SDM), perusahaan perlu menyeleksi calon karyawan yang sesuai dengan kemampuan dan pengalaman, dan menempatkan sesuai dengan kemampuan karyawan. Dalam hal ini bagian personalia PT. Agro Organik Mandiri harus teliti dan adil saat melakukan perekrutan karyawan meskipun dari kalangan perusahaan itu sendiri.

PT. Agro Organik Mandiri adalah perusahaan pupuk organik yang berada di Tuban jl. Raya Bojonegoro – Jatirogo KM. 10, sumber daya yang kompeten merupakan faktor utama dalam keunggulan PT. Agro Organik Mandiri, sehingga pengembangan kompetensi sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Sejalan dengan visi dan misi, strategi perusahaan untuk menjadi perusahaan pupuk terbaik di Indonesia perlu upaya yang lebih fokus dalam pengembangan sumber daya manusia secara konsisten.

Bagaimana PT. Agro Organik Mandiri dalam melakukan rekrutmen dan proses seleksi karyawan agar memperoleh karyawan yang sesuai dengan kualifikasi yaitu perlunya dilakukan seleksi karyawan berdasarkan

jurusan yang diambil saat kuliah hal itu ditujukan untuk memaksimalkan kinerja karyawan sesuai dengan posisi atau jabatan yang mereka lamar, perusahaan perlu memperhatikan hal tersebut agar sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. PT. Agro Organik Mandiri

Dalam mengembangkan usahanya, melalui rekrutmen dan proses seleksi memerlukan beberapa karyawan baru yang sesuai dengan kebutuhan. Jumlah karyawan pada PT. Agro Organik Mandiri dari tahun 2016-2020 dapat dilihat melalui tabel berikut.

Tabel 1.1

Data perkembangan jumlah karyawan yang di rekrut PT. Agro Organik Mandiri dari Tahun 2016-2020

No	Tahun	Jumlah Karyawan		Jumlah
		Pria	Wanita	
1	2016	25	10	35
2	2017	15	8	23
3	2018	15	5	20
4	2019	20	2	22
5	2020	-	-	-

Sumber : PT. Agro Organik Mandiri

Berdasarkan data diatas dapat kita lihat bahwa perkembangan karyawan dari tahun 2016 hingga 2020 mengalami penurunan, pada tahun 2020 PT. Agro Organik Mandiri tidak menerima karyawan dan terjadi pengurangan karyawan yang disebabkan pandemi Covid-19. Seperti halnya menurut Hani Handoko (2005;102) faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia ada dua yaitu faktor internal berupa misi dan tujuan organisasi, strategi pencapaian tujuan, dan jenis teknologi yang dibutuhkan. Sedangkan faktor eksternal antara lain kebijakan pemerintah,

sosial budaya, dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Dilihat dari tabel 1.1 jumlah karyawan laki-laki lebih banyak dari pada karyawan perempuan hal ini karena tenaga kerja lapangan yang memproduksi pupuk diperlukan lebih banyak, sedangkan tenaga kerja wanita difokuskan untuk mengisi posisi dibagian kantor sebagai bagian administrasi, keuangan, maupun ahilaboratorium.

Adapun prosedur rekrutmen karyawan yang telah dilaksanakan perusahaan adalah dengan melakukan seleksi karyawan yang sesuai dengan kebutuhan dan kualifikasinya. Dalam hal tersebut PT. Agro Organik Mandiri adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang usaha pupuk organik. PT. Agro OrganikMandiri melakukan penempatan karyawan yang berkualitas sesuai dengan pendidikan maupun keahlian yang dimiliki tenaga kerja.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Analisis Rekrutmen dan Proses Seleksi Karyawan (Studi Pada PT. Agro Organik Mandiri Selogabus Parengan Tuban)**

1.2 RumusanMasalah

Berdasarkanlatarbelakangyangdijelaskandiatas,rumusanmasalahiniadalah “Bagaimana penerapan rekrutmen dan proses seleksi karyawan pada PT. OrganikMandiri?”

1.3 TujuanPenelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui “Bagaimana penerapan rekrutmen dan proses seleksi karyawan pada PT. Agro Organik Mandiri.

1.4 ManfaatPenelitian

1. Bagi Peneliti

- a. Menambah pengetahuan tentang proses rekrutmen dan seleksikaryawan.
- b. Sebagai aplikasi antara teori di bidang manajemen sumber daya manusia dengan keadaan nyata di lapangan.

2. Bagi Akademis

- a. Menjadikan referensi pengembangan untuk penelitian selanjutnya.
- b. Mendapatkan pengetahuan tentang rekrutmen dan proses seleksi padaperusahaan.

3. Bagi Perguruan Tinggi

- a. Meningkatkan kerja sama antara perguruan tinggi dengan pihakperusahaan.
- b. Memperkenalkan perguruan tinggi agar dapat dikenal luas.

