

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah perusahaan, kegiatan pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal utama yang harus dilakukan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. SDM dalam suatu organisasi yang dapat diandalkan untuk menggerakkan sumber daya lainnya dalam mewujudkan keunggulan bersaing adalah SDM yang mampu mengembangkan diri secara proaktif, yang mau belajar, mau bekerja keras dengan penuh semangat, dan mau bekerja sama. SDM yang dibutuhkan organisasi adalah SDM yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, responsif, terhadap perubahan-perubahan teknologi dan memiliki sikap melayani serta berintegritas tinggi. SDM selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena SDM menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan organisasi tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif SDM meskipun organisasi tersebut memiliki peralatan yang canggih. Alat-alat yang canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada gunanya bagi perusahaan, jika peran aktif SDM tidak diikutsertakan. Mengatur SDM adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke organisasi, (Sihite, 2019).

Kinerja sumber daya manusia menjadi komponen paling awal dan utama dalam setiap langkah pembangunan. Berasal dari sumber daya manusia yang mumpuni dan berkualitas tinggilah Kenyataan yang dapat memicu dan mempercepat pembangunan suatu organisasi. Jumlah sumber daya manusia yang

tinggi dalam suatu organisasi, apabila tidak diikuti dengan kinerja yang mumpuni. hanyalah akan menjadi beban dan penghambat kemajuan organisasi. Begitu vitalnya peran dari kinerja sumber daya manusia yang harus dimiliki oleh organisasi. Organisasi membutuhkan sumber daya manusia dengan kinerja dan kualitas yang mumpuni yang sejalan dengan tujuan perusahaan (Satriyani & Atmaja, 2021)

Maka dari itu, perusahaan harus dapat mencukupi kebutuhan pekerja untuk mengoptimalkan hasil pekerjaannya karena dengan mengelola pekerja secara optimal maka organisasi juga akan mendapatkan hasil yang baik (Firdias, 2020) oleh karena itu kegiatan perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen atau penarikan tenaga kerja merupakan proses mencari, menemukan dan menarik para calon karyawan untuk menjadi karyawan pada perusahaan tersebut. Tujuan dalam proses rekrutmen agar mendapatkan pegawai yang handal sehingga meskipun jumlah karyawan yang dimiliki perusahaan tidak banyak namun tugas dan fungsi dapat ditunaikan dengan lancar.

Maksud dilakukan rekrutmen adalah untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pegawai sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon-calon pegawai yang dianggap memenuhi standar kualifikasi perusahaan. Tujuan dari rekrutmen tidak lain untuk mendapatkan tenaga kerja yang paling tepat untuk memangku jabatan tertentu. Proses rekrutmen dimulai setelah kumpulan para pelamar yang memenuhi persyaratan, yang melalui serangkaian langkah kegiatan

untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau ditolak (Avengalista et al., 2022)

Mengingat proses perekrutan karyawan bagi perusahaan sangat penting untuk mendukung kesuksesan perusahaan dalam pencapaian tujuan. Dengan adanya proses perekrutan karyawan yang selektif akan memberi nilai dari perusahaan. Kualitas perusahaan juga akan meningkat lebih baik dengan karyawan yang kompeten dan berkualitas.

Peneliti yang dilakukan (Irawan et al., 2023), yang berjudul Analisis Sistem Rekrutmen dan Seleksi PT. Danisa Nusantara dari penelitian menyatakan bahwa PT. Danisa Nusantara melakukan rekrutmen dengan tahapan sesuai dengan teori yang peneliti gunakan yaitu penyusunan strategi untuk merekrut, pencarian pelamar-pelamar kerja, penyisihan pelamar-pelamar yang tidak cocok / penyaringan serta pembuatan kumpulan pelamar.

Peneliti yang dilakukan (RISNA, 2022), yang berjudul Analisis Rekrutmen Tenaga Kerja PT. Rafika Jaya Persada Nusantara Kuala Kapuas. Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif karena Sistem Rekrutmen yang di terapkan PT. Rafika Jaya Persada Nusantara tergolong masih belum efektif.

Dengan adanya sistem rekrutmen yang baik maka akan mampu mendukung kinerja karyawan, dimana kinerja merupakan salah satu faktor terpenting guna mencapai keberhasilan perusahaan, kinerja adalah perbandingan antara keluaran (output) dengan masukan (input).

Pada penelitian ini penulis memilih PT. Raden Sukma Perdana sebagai daerah penelitian. PT. Raden Sukma Perdana merupakan perusahaan milik perorangan yang bergerak dibidang pengiriman jagung. Dari hasil observasi ternyata sebelum proses pengiriman akan dilakukan perusahaan akan menerima suplay atau pasokan jagung dari pemborong jagung atau petani kemudian akan dicek kadar air pada jagung jika jagung tersebut memiliki kadar air yang melebihi maka jagung tersebut dikatakan jagung basah maka akan dilakukan pengeringan menggunakan mesin. Setelah dilakukan pengeringan pada jagung tersebut dan kadar air pada jagug sudah berkurang maka jagung kering tersebut akan dikirim ke beberapa gudang milik PT. Cpi Feedmill Lampung, PT. Cpi Balaraja Jakarta, PT. Jafacomfeed Jakarta dan PT. Cibadak Indah Sari Farm Jakarta untuk diproses menjadi pangan ternak dari jangung.

Dan perusahaan memiliki 40 karyawan yang dibagi menjadi 2 dan di tempatkan di tempat yang berbeda yang dimana 20 karyawan diletakkan di PT. Raden Sukma Perdana Jl. Sumatra Km.03 Dusun Waybaka Desa Kelawi Bakauheni lampung selatan dan 20 karyawan diletakkan di cabang PT Raden Sukma Perdana yang beralamat di Jl Lintas Timur Sumatera Desa Ketapang Kab. Lampung selatan. PT. Raden Sukma Perdana termasuk dalam perusahaan jasa perusahaan selalu memberikan pelayanan dan kualitas bagi pelanggan.

Sehingga pengembangan sumber daya manusia yang kompeten dan handal sangat penting untuk menunjang keberhasilan dalam persaingan bisnis lokal maupun global. Dengan perkembangan yang begitu pesat pada PT. Raden Sukma Perdana, dibutuhkan ketersediaan SDM yang memadai untuk menunjang perkembangan bisnis tersebut. Oleh karena itu, PT. Raden Sukma Perdana menggunakan sistem rekrutmen untuk memilih karyawan sesuai dengan kebutuhan. Oleh karena itu, pihak manajemen perusahaan harus mampu memahami bagaimana cara terbaik dalam mengelola seleksi karyawan yang berasal dari latar belakang, keahlian dan kemampuan yang berbeda-beda sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang diberikan.

Adapun dalam melakukan perekrutan di PT. Raden Intan Sukma antara lain dalam mempublikasikan lowongan pekerjaan biasanya PT. Raden Intan Sukma melalui sistem meryt yaitu berdasarkan pada kemampuan, kecakapan, keterampilan, dan pengalaman calon tenaga kerja atau karyawan tersebut. Dengan cara seperti ini, ada kemungkinan calon pelamar tidak memenuhi kualifikasi yang diinginkan oleh perusahaan. Akibatnya, secara terpaksa PT. Raden Sukma Perdana harus menentukan pilihan dari sejumlah kadidat yang tidak ideal yang menyebabkan kinerja perusahaan tidak tercapai.

Tabel. 1.1 Menunjukkan jumlah karyawan dan jumlah karyawan keluar/masuk pada PT. Raden Sukma Perdana.

No	Tahun	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Tahun
1	2019	12	4	30
2	2020	7	9	28
3	2021	9	2	35
4	2022	10	5	40

Sumber: PT. Raden Sukma Perdana. 2023

Dari tabel 1.1 diatas menunjukkan terjadi pergerakan yang cukup fluktuatif pada jumlah karyawan masuk dan jumlah karyawan yang keluar pada PT. Raden Sukma Perdana, tingginya tingkat turnover ini bisa disebabkan berapa hal seperti yang disampaikan oleh Pricelda dan Pramono (2021), mengungkapkan bahwa turnover intention bisa dikatakan sebagai kemungkinan seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini dan berpindah ke pekerjaan di tempat lain. Dari sudut pandang perusahaan pergantian karyawan yang tinggi dapat mempengaruhi ketidakstabilan organisasi berkaitan dengan perekrutan kembali karyawan untuk menggantikan posisi karyawan sebelumnya. Hal ini bisa jadi diakibatkan karyawan yang direkrut tidak mempunyai keinginan yang kuat untuk bekerja diperusahaan, atau tidak mempunyai rasa sebagai bagian atau rasa memiliki perusahaan. (Iverson & Dervan, n.d.)

Tingginya tingkat turnover pada PT. Raden Sukma Perdana memaksa perusahaan melakukan rekrutmen, demi memenuhi ketersediaan karyawan. Masih dari tabel 1.1 dapat terlihat bahwa setiap tahunnya terjadi peningkatan atau

penurunan jumlah karyawan, Salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan adalah kinerja dan produktivitas karyawan. Produktivitas kerja karyawan merupakan kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari suatu tenaga kerja, mesin, atau faktor-faktor produksi lainnya yang dihitung berdasarkan waktu rata-rata dari tenaga kerja tersebut dalam proses produksi. Hal ini menuntut perusahaan selalu berusaha menemukan cara yang efektif untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai peningkatan tujuan perusahaan sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lain.

Sedangkan dari segi internal yaitu keputusan-keputusan organisasi seperti rencana strategis, rencana jangka pendek, forecast penjualan dan produksi, perluasan usaha serta reorganisasi atau perancangan kembali pekerjaan-pekerjaan. (Iverson & Dervan, n.d.). Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penulis ingin mengetahui lebih lanjut mengenai sistem rekrutmen yang dilakukan di PT. Raden Sukma Perdana, untuk itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan Judul: "Analisis Sistem Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Raden Sukma Perdana.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian yaitu :

1. Bagaimanakah Sistem Rekrutmen Pada PT. Raden Sukma Perdana?
2. Bagaimana Pengaruh Sistem Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Raden Sukma Perdana?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu :

1. Mengetahui bagaimana Sistem Rekrutmen pada PT. Radenm Sukma Perdana.
2. Mengatahui bagaimana Sistem Rekrutmen Terhadap KinerjaKaryawan pada PT. Raden Sukma Perdana.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi peneliti diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan tentang sistem rekrutmen karywan pada salah satu perusahaan dalam bidang kontruksi yaitu PT. Raden Sukma Perdana.
2. Bagi perusahaan dimanfaatkan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan sistem rekrutmen karywanpada perusahaan di masa yangakan datang.
3. Bagi peneliti dan akademis lainnya dimanfaatkan sebagai referensiserta salah satu acuan bagi penelitian yang akan datang terutamapenelitian yang berkaitan tentang sistem rekrutmen karywan.

1.5 Sistem Penelitian

Sistematika pembahasan merupakan runtutan serta kerangka berfikir dalam penulisan penelitian. Dalam penulisan penelitian ini, sistematika penulisan disusun berdasarkan bab demi bab yang akan diuraikan sebagai berikut :

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah dengan pertanyaan peneliti, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi mengenai landasan teori yang digunakan sebagai landasan penelitian dasar dalam melakukan analisis. Dengan ini penulisan mengembangkan literatur serta penelitian terdahulu yang nantinya akan membentuk kerangka pemikiran.

BAB 3 METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai variabel penelitian dan definisi operasional dari masing-masing variabel tersebut, pembentukan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis.