

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber yang paling penting di dalam setiap organisasi adalah manusianya. Seperti yang diungkapkan oleh Wiludjeng (2007:11) Organisasi merupakan alat atau wadah dari sekelompok orang yang bekerja sama dengan terkoordinasi dan dengan cara yang terstruktur, untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam organisasi dapat menciptakan pengaruh positif terhadap perilaku anggota yang di dalamnya terdapat sumber daya manusia yang merupakan hal terpenting dalam menjalankan organisasi, dengan adanya sumber daya manusia yang terampil dan memiliki kemampuan maka dapat memenuhi tujuan organisasi itu sendiri.

Sumber daya manusia digunakan sebagai sumber daya yang mempunyai sifat yang tetap dan sukar diubah, oleh karena itu kemampuan dan ketrampilan kepemimpinan dalam menjalankan kegiatannya berorganisasi adalah faktor yang paling utama bagi sebuah perusahaan. Demikian juga dengan karyawannya haruslah mempunyai kualitas dan kuantitas yang baik, sumber daya manusia mempunyai potensi tinggi karena karyawan sangat mendukung peran suatu perusahaan.

Dengan demikian cara untuk merekrut tenaga kerja yang berkualitas di setiap perusahaan harus membuka lapangan pekerjaan dengan melakukan proses perekrutan di setiap proses lowongan perusahaan. Lowongan pekerjaan bisa timbul kerana adanya seorang karyawan yang berhenti dan pindah ke perusahaan

yang lain. Mungkin pula lowongan terjadi karena adanya karyawan yang di berhentikan dengan terhormat ataupun dengan tidak terhormat, alasan lain karena ada karyawan yang meninggal dunia.

Perlu ditekankan bahwa kegiatan rekrutmen didasarkan pada perencanaan Sumber Daya Manusia, dalam rencana tersebut telah ditetapkan berbagai persyaratan yang harus dipenuhi oleh orang-orang yang ingin bekerja dalam perusahaan yang bersangkutan, artinya dengan mendasarkan pada rencana Sumber Daya Manusia, preferensi para manajer, para pencari tenaga kerja akan memiliki gambaran yang lengkap tentang tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi oleh tenaga kerja baru/calon karyawan. Dengan demikian para pencari kerja akan dapat memahami secara tepat metode perekrutan yang digunakan. Jika perusahaan mampu memilih metode perekrutan yang tepat, maka hasilnya adalah terjaringnya sekelompok pelamar yang dianggap paling memenuhi berbagai persyaratan dan mampu untuk bekerja dengan sungguh-sungguh. Untuk mengisi berbagai lowongan yang terdapat di dalam setiap organisasi atau perusahaan harus benar-benar efektif.

Para pencari tenaga kerja harus benar-benar teliti di dalam merekrut karyawan meskipun itu dikalangan organisasi itu sendiri. Keberhasilan perekrutan sangat ditentukan oleh kematangan perekrutan ataupun sumber daya manusia yang digunakan dalam proses perekrutan. keterbukaan dalam sebuah perekrutan sangatlah penting karena kadang banyak terjadi kecurangan dalam proses perekrutan itu sendiri oleh oknum-oknum di dalam sebuah perusahaan, dan juga dalam proses perekrutan perlu diperhatikan tentang analisis keuangan agar tidak

terjadi kekurangan biaya saat kita telah merekrut karyawan. Semua ini perlu di perhatikan agar bisa menghasilkan karyawan yang berkualitas.

Pos Indonesia merupakan sebuah badan usaha milik negara (BUMN) Indonesia yang bergerak di bidang layanan pos. Saat ini, bentuk badan usaha Pos Indonesia merupakan perseroan terbatas dan sering disebut dengan PT. Pos Indonesia. Bentuk usaha Pos Indonesia ini berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1995. Peraturan Pemerintah tersebut berisi tentang pengalihan bentuk awal Pos Indonesia yang berupa perusahaan umum (perum) menjadi sebuah perusahaan (persero).

Pos Indonesia bertugas di bidang pelayanan dan jasa. Sistem Rekrutmen Karyawan di Pos Indonesia melalui Sistem Tenaga Organik/CPNS, Outsourcing dan Sistem Tenaga Kontrak. Sistem tenaga organik/CPNS yaitu sistem perekrutan karyawan yang di adakan oleh kantor pusat untuk dijadikan karyawan tetap PT Pos Indonesia (Persero). Sebelum di tetapkan sebagai karyawan tetap para pelamar yang telah dinyatakan lulus seleksi berhak menjalani Program Orientasi Kerja (POK) bagi calon karyawan selama lebih kurang 4 (empat) bulan, pelaksanaan Program Orientasi Kerja (POK) dilakukan di dalam kelas dan di Unit Pelaksana Teknis (UPT) berupa On The Job Training. Sistem Tenaga outsourcing atau alih daya dapat diartikan sebagai penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan yang sifatnya non-core atau penunjang oleh suatu perusahaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh. Dan Sistem Tenaga Kontrak adalah sistem rekrutmen karyawan yang dilakukan oleh kantor cabang itu sendiri, kantor pusat

memberikan keleluasaan kepada kantor cabang merekrut karyawan yang dibutuhkan dengan 3 bulan masa percobaan dan dilanjutkan 1 tahun kontrak kerja.

Pada Kantor Pos Gorontalo sistem perekrutan karyawan selama 5 tahun terakhir telah merekrut kurang lebih 23 Orang, dengan masing-masing 4 orang untuk karyawan tetap/CPNS, 2 orang untuk tenaga outsourcing, dan 17 orang untuk tenaga kontrak. Dan pada penelitian ini peneliti memfokuskan pada sistem tenaga kontrak. Para pencari tenaga kerja berharap orang-orang yang di rekrut memenuhi standar kualifikasi organisasi, dan mempunyai kuantitas dan kualitas yang baik. Tetapi kenyataannya di Kantor Pos Gorontalo masih terdapat beberapa masalah seperti adanya sikap sebagian karyawan yang meremehkan pekerjaan, adanya sebagian karyawan yang belum menguasai tugas dan bidang yang digelutinya, hal ini bisa berdampak pada perusahaan atau organisasi, sikap yang dimiliki oleh beberapa karyawan Kantor Pos Gorontalo sangat bertolak belakang dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan atau organisasi, hal ini tentu berhubungan dengan perekrutan karyawan, karena tujuan rekrutmen dapat menjaring calon karyawan yang berkualitas, sehingga jika diterima kelak dapat memenuhi tuntutan organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berjudul ***“Sistem Rekrutmen Karyawan Di Kantor Pos Gorontalo”***.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis mengidentifikasi permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Adanya sikap karyawan yang meremehkan pekerjaan sehingga banyaknya tugas yang menumpuk.
2. Terdapat beberapa karyawan yang belum menguasai tugas pokok dan fungsi yang menjadi tanggung jawabnya.
3. Masih terdapat beberapa karyawan yang belum menguasai ilmu teknologi.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas maka permasalahan dalam penelitian dirumuskan sebagai berikut, “Bagaimana Sistem Rekrutmen Karyawan Di Kantor Pos Gorontalo” .

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan Sistem Rekrutmen Karyawan di Kantor Pos Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

1) Manfaat Teoritis

Bagi penulis, dengan adanya penelitian ini penulis akan memperoleh wawasan yang lebih luas terhadap permasalahan secara ilmiah, juga untuk menambah pengetahuan tentang administrasi perkantoran khususnya tentang rekrutmen karyawan.

2) Manfaat praktis

Sebagai bahan informasi untuk pimpinan dan karyawan Kantor Pos Gorontalo serta masyarakat umum, tentang sistem rekrutmen karyawan di Kantor Pos Gorontalo.

1.6 Waktu Dan Tempat Penelitian

Tempat pelaksanaan penelitian ini di Kantor Pos Gorontalo. Waktu penelitian direncanakan selama 4 bulan, yaitu mulai bulan April sampai dengan bulan Juli 2012.

1.7 Sumber Data

Sumber data penelitian terdiri dari :

1) Sumber data primer

Untuk memperoleh data dan informasi yang akurat, maka penulis menggunakan pendekatan secara langsung pada Manager Audit Dan Mutu, Manager Pelayanan, Bagian SDM, dan salah satu Karyawan yang pernah menjadi pelamar di Kantor Pos Gorontalo.

2) Sumber Data Sekunder

Sebagai pendukung untuk mendukung penelitian ini, maka penulis menggunakan karya ilmiah, buku-buku literatur, serta sumber dokumen lain yang relevan dengan masalah yang di teliti sebagai data sekunder.

1.8 Tehnik Pengumpulan Data

Tehnik pengumpulan data yang dipakai berupa observasi dan wawancara.

1) Observasi

Teknik ini digunakan untuk mengamati obyek penelitian secara langsung untuk memperoleh data dan informasi yang berhubungan dengan permasalahan penelitian.

2) Wawancara

Teknik pengumpulan data yang dilakukan secara langsung dengan pihak-pihak terkait yang dianggap memberikan data atau informasi yang dibutuhkan sesuai dengan masalah yang diteliti. Sehubungan dengan hal tersebut maka staf yang di wawancarai adalah :

- Manager Audit Dan Mutu
- Manager Pelayanan
- Manager Sumber Daya Manusia
- Seorang karyawan yang pernah menjadi pelamar sebelumnya.

1.9 Tehnik Analisis Data

Teknik analisis data penelitian menggunakan analisis kualitatif yaitu deskripsi data dan informasi yang diperoleh dari observasi dan wawancara kemudian dikomparasikan dengan teori-teori yang relevan dengan masalah yang diteliti.