

PERSETUJUAN PEMBIMBING

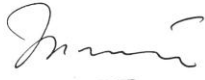
**Skripsi Yang Berjudul Sistem Rekrutmen Karyawan Pada
PT. Hasjrat Abadi Cabang Gorontalo Outlet Yamaha 3S Limboto**

Oleh :

SILVANA ISMAIL
NIM. 931 410 025

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

Pembimbing I



Dra. Irina Popoi, S.Pd., M.Pd
NIP. 19600228 199803 2001

Pembimbing II



Robiyati Podungge, S.Pd., M.AP
NIP. 19800520 200501 2005

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Negeri Gorontalo



Drs. Maha Atma Kadji, M.Si
NIP. 19660113 200312 1001

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber yang paling penting di dalam setiap organisasi adalah manusianya. Pernyataan ini sering muncul dalam laporan tahunan dan laporan perkembangan suatu perusahaan atau organisasi. Organisasi merupakan sekumpulan orang-orang yang bekerja sama untuk mengerjakan sesuatu organisasi yang bertujuan untuk menghasilkan barang ataupun jasa yang mempunyai kesempatan baik, untuk bertahan dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia yang mampu menunjukkan tujuan dan visi, misi yang jelas dalam suatu organisasi.

Pada dasarnya dalam suatu perusahaan pemerintahan maupun swasta, factor tenaga kerja atau biasa disebut faktor sumberdaya manusia merupakan unsure utama dalam segala aktivitas perusahaan. Sedangkan pengertian dari tenaga kerjadan pengertian perusahaan menurut Undang-undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat, sedangkan pengertian perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum/tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang

mempekerjakan pekerja atau buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Bagaimanapun juga tenaga kerja merupakan faktor produksi yang harus mendapatkan perhatian yang sangat besar, karena faktor sumberdaya manusia merupakan satu-satunya sumberdaya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karsa. Semua potensi sumberdaya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi/perusahaan Gomes (2002:2).

Sumber daya manusia merupakan modal yang paling penting, dalam perekrutan sistem merupakan suatu alat/cara untuk memproses dan mengelola suatu tujuan tertentu. Dengan tujuannya untuk mengembangkan kualitas perusahaan atau menciptakan hasil yang maksimal. Demikian juga perannya untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya karena untuk menyiapkan sumber daya manusia yang bermutu. 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 peran karyawan sangat mendukung didalam perannya suatu perusahaan. Suatu rekruting yang dirancang dan di *manage*

(merencanakan) baik agar menghasilkan pelamar yang berkualitas baik, karyawan/pegawai yang berkualitas tinggi tidak dapat dipilih apabila mereka tidak mengetahui adanya lowongan pekerjaan, sehingga tidak ada pelamar. 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 hormat ataupun dengan tidak hormat, alasan lain karena ada mutasi karyawan atau yang meninggal dunia.

Perlu ditekankan bahwa kegiatan rekrutmen di dasarkan pada perencanaan sumber daya manusia, kerana dalam rencana tersebut telah di tetapkanberbagai persyaratan yang harus di penuhi oleh orang-orang yang ingin bekerja dalam organisasi 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 di penuhi oleh tenaga kerja baru/calon karyawan. Dengan demikian para pencari kerja akan dapat memahami dan menentukan secara tepat metode rekrutan yang di gunakan. Jika perusahaan mampu memilih metode perekrutan yang tepat, maka hasilnya adalah terjaringnya sekelompok pelamar yang di anggap paling memenuhi berbagai persyaratan dan mampu untuk bekerja dengan

sungguh-sungguh, maka dari itu untuk mengisi berbagai lowongan yang terdapat didalam setiap organisasi. Para pencari kerja tenaga kerja/karyawan baru itu haruslah benar-benar ahli dalam semua proses rekrutamen, begitu juga dilihat dari dalam belum tentu mereka ahli dalam segi-segi tekniknya dari semua yang terdapat pada semua jenis pekerjaan yang terdapat dalam organisasi. Para pencari tenaga kerja harus benar-benar teliti dan sportifitas didalam merekrut karyawan meskipun itu di kalangan organisasi itu sendiri, pencari karyawan lebih mengendalikan dan harus berhati-hati di dalam dan mencari semua solusinya ataupun penyelesaiannya. Keberhasilan perekrutan sangat ditentukan oleh kematangan perekrutan ataupun sumber daya manusia yang digunakan dalam proses perekrutan. Apabila tersedia sebuah rencanayang jelas dan matang, maka terjadinya kesalahan dalam proses perekrutan dapat dikendalikan.

Karyawan merupakan sumber daya yang paling penting dalam sebuah perusahaan. Merupakan kenyataan bahwa dalam suatu organisasi selalu terbuka kemungkinan untuk terjadinya lowongan dengan aneka ragam penyebabnya. Misalnya, karena perluasan kegiatan, pegawai yang berhenti atau pindah, karena pensiun ataupun meninggal dunia. Apapun alasan terjadinya lowongan dalam suatu instansi yang jelas lowongan itu harus segera diisi, bahkan tidak mustahil ada lowongan yang harus diisi dengan segera. Salah satu teknik pengisiannya adalah melalui proses rekrutmen. Maka dari itu sebuah perusahaan secara berkala

merekrut karyawan untuk menambah, mempertahankan atau menyesuaikan kembali keseluruhan tenaga kerja menurut kebutuhan SDM.

Tahapan proses ini sangat penting karena rekrutmen karyawan yang tepat akan menghasilkan tenaga kerja dengan kemampuan yang maksimal dan ini akan memberi keuntungan bagi organisasi atau perusahaan secara keseluruhan. Namun berdasarkan hasil observasi awal di PT. Hasjrat Abadi Cabang Gorontalo Outlet Yamaha 3S Limboto, proses rekrutmen sering tidak terencana dengan baik, karena masih ada yang berpendapat bahwa rekrutmen adalah fungsi yang hanya dilaksanakan jika kebutuhan sudah mendesak yaitu pada saat adanya kebutuhan akan karyawan saja. Begitu juga dengan proses seleksi, suatu organisasi juga sering kali kurang memperhatikan standar seleksi sehingga tingkat/kualitas dari pelamar yang dihasilkan pun juga kurang memenuhi kualifikasi pekerjaan yang ditawarkan. Penempatan yang tidak sesuai juga akan menimbulkan beberapa akibat, antara lain. Keresahaan, turunnya semangat kerja, produktifitas kerja menurun, kurangnya tanggung jawab, kekeliruan dalam melaksanakan pekerjaan, dan sebagainya. Hal-hal tersebut diatas terkait dengan perencanaan SDM yang kurang baik atau perencanaan yang ada hanya untuk jangka pendek dan tidak berlaku dengan rencana jangka panjang suatu perusahaan. Mengingat betapa pentingnya proses pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan secara

keseluruhan, dan keingintahuan untuk mengetahui masalah-masalah apa saja yang timbul pada saat terjadinya proses ini, serta melihat apakah perusahaan ini sudah mengikuti prosedur yang berlaku. Dengan demikian berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti mengangkat permasalahan yang diformulasikan kedalam judul "***Sistem Rekrutmen Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Gorontalo Outlet Yamaha 3S Limboto***".

1.2 Identifikasi Masalah

Adapun yang menjadi identifikasi masalah yaitu antara lain (1) Proses rekrutmen karyawan tidak terencana dengan baik (2) Karyawan kurang menguasai proses rekrutmen, (3) Penempatan karyawan tidak sesuai hasil rekrutmen.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti merumuskan permasalahan yakni: "Bagaimanakah Sistem Rekrutmen Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Gorontalo Outlet Yamaha 3S Limboto".

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimanakah Sistem Rekrutmen Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Gorontalo Outlet Yamaha 3S Limboto.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif bagi pengembangan pengetahuan khususnya penyelenggaraan rekrutmen karyawan pada perusahaan dan penelitian selanjutnya.
2. Untuk memperluas dan menambah wawasan peneliti tentang proses rekrutmen karyawan di perusahaan swasta.

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi manajer PT. Hasjrat Abadi Cabang Gorontalo Outlet Yamaha 3S Limboto, berkaitan dengan penyelenggaraan rekrutmen karyawan.
2. Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan masukan bagi *stakeholder* dalam meningkatkan arti pentingnya rekrutmen karyawan.