

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG PENELITIAN

Dewasa ini masyarakat Indonesia sedang menuju ke arah masyarakat yang berorientasi kerja (*work oriented*) dalam era revolusi industri ini. Maka dari itu dalam mencapai produktifitas tinggi, penting adanya kualifikasi kemampuan sumber daya manusia yang berkompeten tinggi dalam sebuah perekrutan sehingga dapat mengikuti dinamika industrialisasi yang didukung teknologi modern yang digunakan dalam perusahaan tersebut. Peranan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan sangatlah penting karena sebagai penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya, baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan juga reputasinya.

Persaingan dalam dunia kerja yang semakin meningkat memacu instansi atau perusahaan untuk terus meningkatkan indikator kompetensi calon pekerja, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan yang mendatangkan profit (keuntungan) dan bermanfaat bagi perusahaan maupun masyarakat. Berbagai kegiatan yang dilakukan oleh sumber daya manusia bagi perusahaan sangat mendukung dalam operasional dan eksistensi perusahaan, sehingga sampai sejauh mana perusahaan tersebut berkembang dengan baik yang tergantung oleh kinerja para SDM nya. Dari strategi penerapan metode rekrutmen, pihak perusahaan harus mempertimbangkan berbagai aspek supaya kompetensi yang dimiliki calon karyawan dapat di elaborasikan dengan baik dalam produktifitas perusahaan. Rekrutmen yang akan dilakukan oleh manajer sumber daya manusia

berpengaruh penting dalam menunjang tercapainya produktifitas tinggi dengan indikator sumber daya manusia yang unggul dan berkompeten.

Dalam setiap perusahaan yang beroperasi untuk menjalankan dan mengembangkan aktifitas usahanya sangat memerlukan suatu ketertiban sumber daya yang dibutuhkan perusahaan untuk senantiasa mendapatkan kemajuan dan memperoleh pendapatan yang tinggi. Salah satu usaha yang harus dilakukan untuk mencapai itu adalah dengan memiliki Sumber Daya Manusia yang mempunyai kemampuan dan keahlian pada setiap bidangnya. Sumber Daya Manusia atau yang disebut sebagai karyawan pada perusahaan, yang mana merupakan penggerak dari keseluruhan kegiatan yang dilakukan dalam perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia memberikan suatu pemikiran yang mempengaruhi bagaimana cara mengelola anggota dalam organisasi sehingga mereka mampu mendukung dalam pencapaian tujuan yang diharapkan oleh organisasi/perusahaan. Karyawan sebagai individu dalam suatu organisasi atau perusahaan adalah orang-orang yang mempunyai motivasi, persepsi, visi, dan nilai-nilai yang dianut mereka mungkin ada yang tidak sepeham dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan sebagai lingkungan kerja mereka. Karyawan adalah aset yang mempunyai andil yang cukup besar dalam perkembangan perusahaan, apabila ada penanganan yang kurang baik oleh manajemen maka akan menghambat tujuan perusahaan, karena harus disadari bahwa karyawan bukan hanya membutuhkan materi saja tetapi juga membutuhkan penghargaan dan pengakuan yang layak dalam pembahasan teori kebutuhan Maslow, disamping itu sebagai karyawan mereka juga mempunyai pikiran, martabat, dan keinginan serta akan harapan besar yang mereka ingin capai. Salah satu aspek dalam membantu untuk mensukseskan usaha perusahaan dapat dilihat dari

kebijakan pimpinan suatu perusahaan dalam hal bagaimana sistem rekrutmen yang diterapkan oleh perusahaan kepada para calon karyawan. Kebutuhan akan Sumber Daya Manusia yang memiliki keahlian dan kemampuan untuk melaksanakan rencana dan tujuan perusahaan menyebabkan perusahaan harus melakukan perencanaan dan menyusun strategi pengadaan dan penarikan karyawan atau sering diistilahkan sebagai strategi rekrutmen tenaga kerja yang berkualitas. Penarikan tenaga kerja merupakan salah satu alternatif yang dilakukan perusahaan untuk mengisi lowongan kerja dalam perusahaan yang disebabkan oleh karena adanya karyawan yang meninggal dunia, pensiun, keluar maupun mengisi posisi yang baru, dan untuk mendapatkan karyawan yang terampil serta mampu bekerja sesuai dengan keinginan dan tujuan perusahaan harus melakukan perekrutan karyawan dengan cermat dan teliti agar kecil kemungkinan terdapat terjadinya penyimpangan-penyimpangan dalam melaksanakan perekrutan karyawan oleh perusahaan.

Dalam sebuah perusahaan yang berkembang pada dinamikanya terdapat budaya-budaya organisasi yang menyebabkan dampak positif maupun negatif. Sebagai pemegang kunci keberhasilan mencapai misi perusahaan dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan pengadaan tenaga kerja bagi perusahaan. Maka seorang manajer harus memiliki keunggulan dibidang pengetahuan dan pengalaman yang luas agar mampu memimpin jalannya perusahaan dalam upaya stabilisasi dinamika perusahaan dan produktifitas atas sumberdaya yang ada. PT. PUTRA RESTU IBU ABADI (PRIA) Mojokerto didirikan pada tahun 2017 ini merupakan cabang perluasan industri dari Induk perusahaan yang berada di Karawang Jawa Barat. Perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan dan pemanfaatan limbah B3 dan NON B3 dari

beberapa perusahaan nasional dan lokal yang ada di Indonesia. Dengan penggunaan teknologi modern yang didukung dengan mekanisasi dan IT yang sangat berkemajuan sehingga membutuhkan keahlian dan keterampilan tenaga kerja yang profesional dan unggul.

Agar tercapainya pengoptimalan produksi oleh perusahaan maka Manajer Sumberdaya Manusia harus benar-benar selektif dan berindikator pada kualitas dalam melakukan pengadaan dan penerimaan tenaga kerja untuk perusahaan. Agar mereka para calon pelamar kerja yang berkualitas bisa masuk untuk melamar pada perusahaan, maka para pengelola sumber daya manusia harus menerapkan metode rekrutmen yang efektif dan efisien dan mudah diketahui masyarakat luas bahwa dalam perusahaan sedang membutuhkan pekerja. Dengan metode yang tepat yang bisa digunakan oleh manajer untuk meningkatkan akurasi analisis perhitungan kebutuhan sumber daya manusia yang sesuai kebutuhan operasional.

Pada fenomena terjadi, perusahaan memiliki karyawan yang termasuk banyak dalam jumlah totalnya, namun sedikit informasi yang bisa tereksplor terhadap khalayak umum karakteristik apa saja yang bisa menyebabkan munculnya lowongan pekerjaan yang bisa di pahami oleh masyarakat selaku sumberdaya yang membutuhkan pekerjaan. Apabila sebuah informasi yang bermanfaat dan berbanding seimbang dengan apa yang akan diperoleh perusahaan dalam imbal yang positif dapat tersampaikan atau dipahami untuk menjadikan masyarakat yang berkemajuan maka akan menunjang dinamika perusahaan dalam membawa perubahan yang baik untuk perusahaan dan masyarakat selaku komponen dalam industri dan pasar kerja. Fenomena yang kedua beberapa faktor penyebab terjadinya pembukaan lowongan pekerjaan

belum terminimalisir dengan optimal oleh perusahaan. Dualisme yang ada apabila pihak perusahaan dapat mengetahui kekurangan apa yang bisa di perbaiki dalam evaluasi manajemen sumberdaya manusia untuk kemajuan manajerial kedepan maka akan lebih efektif dan efisien dalam pengelolaan sumber daya yang ada.

Menurut Mardianto (2014:8) rekrutmen diartikan sebagai suatu proses untuk mendapatkan calon karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan suatu organisasi/perusahaan. Definisi lain juga dikemukakan oleh (Nurmansyah, 2011:71) yang mendefinisikan rekrutmen sebagai kegiatan untuk mendapatkan tenaga kerja baru untuk mengisi lowongan-lowongan jabatan yang ada pada unit-unit dalam perusahaan. Sedangkan menurut Hasibuan (2011:174) Penarikan (*recruiting*) adalah kegiatan mencari dan mempengaruhi tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang masih kosong di perusahaan. Rekrutmen dalam PT. PRIA Mojokerto adalah upaya menarik dan mendapatkan karyawan yang berkompeten melalui penarikan dan seleksi untuk mengisi pekerjaan yang membutuhkan keahlian dibidangnya.

Melihat kebutuhan masyarakat akan lapangan pekerjaan maka pentingnya informasi yang berkualitas mengenai lowongan pekerjaan yang spesifik diketahui masyarakat tentang kebutuhan perusahaan membuka lowongan pekerjaan dan melakukan rekrutmen.

Adapun yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi rekrutmen karyawan yang dihasilkan dari observasi lapangan adalah citra perusahaan, tanggung jawab sosial, peraturan pemerintah, kondisi pasar kerja, perluasan wilayah kerja, perencanaan SDM, Adanya jabatan yang kosong, Ada karyawan yang dipindahkan, Kebutuhan organisasi,

Citra perusahaan adalah sekumpulan persepsi oleh konsumen terhadap perusahaan yang membuat suatu produk atau jasa yang meliputi kredibilitas perusahaan, jaringan distribusi perusahaan maupun popularitas perusahaan. Sedangkan alasan citra perusahaan mempengaruhi rekrutmen dalam observasi adalah semakin baik nama perusahaan di kenal publik akan semakin menarik para SDM terampil yang akan mengajukan diri bergabung dengan perusahaan dengan itu perusahaan mudah mencari karyawan yang ahli dibidang yang dibutuhkan dan melakukan rekrutmen.

tanggung jawab sosial adalah kebijakan perusahaan dalam membuat keputusan dan mengambil tindakan melakukan rekrutmen. Alasan tanggung jawab sosial mempengaruhi rekrutmen adalah bentuk rekrutmen yang berawal dari pemberian kompensasi materiil menjadi tawaran lowongan kerja.

peraturan pemerintah adalah Peraturan Perundang-undangan di Indonesia yang ditetapkan oleh Presiden serya menteri hingga pimpinan daerah untuk menjalankan Undang-Undang sebagaimana mestinya dalam menunjang pelaksanaan aktifitas industri maupun sipil. Peraturan pemerintah mempengaruhi rekrutmen di PT.PRIA karena aturan pemerintah menghruskan perusahaan melakukan rekrutmen dalam operasional perusahaan yang dilakukan.

kondisi pasar kerja adalah kondisi sarana tempat pertemuan antara penjual dan pembeli tenaga kerja. Yang dimaksud penjual tenaga kerja disini adalah para pencari kerja dan pembeli tenaga kerja adalah lembaga/perusahaan yang memerlukan tenaga kerja. Jadi di pasar kerja lah yang mengkoordinasikan pertemuan antara pencari kerja dan perusahaan yang memerlukan tenaga kerja secara langsung atau perantara. Kondisi pasar kerja mempengaruhi rekrutmen karena penambahan tenaga kerja baru siap kerja hasil lulusan sekolah terampil

atau calon karyawan yang ingin mendapatkan pekerjaan dan gaji yang layak serta kesinambungan atas kebutuhan perusahaan untuk menambah tenaga kerja baru mengisi pekerjaan yang di adakan.

Perluasan wilayah kerja atau perluasan kerja horizontal yang memperluas pekerjaan untuk memasukkan tugas yang sebelumnya dilakukan oleh pekerjaan lainnya. *Job enlargement* mempengaruhi rekrutmen karena peningkatan lingkup pekerjaan melalui perluasan jangkauan tugas, pekerjaan dan tanggung jawab umum dalam suatu bidang di perusahaan.

Perencanaan SDM adalah proses meramalkan sumber daya manusia dari suatu organisasi untuk waktu yang akan datang, agar langkah-langkah dapat diambil untuk menjamin bahwa kebutuhan ini dapat dipenuhi. Alasan faktor perencanaan SDM mempengaruhi rekrutmen adalah karena kebutuhan akan tambahan tenaga kerja diperlukan untuk melaksanakan tugas pada wilayah kerja yang diperluas sehingga tidak efisien menggunakan jam lembur secara terus-menerus untuk menunjang efektifitas tugas dan calon karyawan yang terkrut akan diberdayakan dengan diperbantukan di divisi divisi yang membutuhkan untuk meminimalisir beban kerja.

Adanya Jabatan yang kosong adalah suatu kondisi kosong atau tidak adanya pelaku tugas formal di jabatan atau posisi tertentu sehingga dalam penanganannya melibatkan perbantuan dari karyawan lain divisi yang bisa dan layak diperbantukan. Adanya jabatan yang ksosong mempengaruhi rekrutmen untuk mengefektifkan tugas formal dan beban kerja yang ada.

Adanya Karyawan yang dipindahkan adalah suatu upaya yang dilakukan oleh pimpinan tingkat menengah dalam perusahaan untuk menutupi kekurangan tenaga kerja pada posisi tertentu untuk mencapai efektifitas dan efesiensi. Adanya

karyawan yang dipindahkan mempengaruhi rekrutmen karyawan di perusahaan karena jika karyawan sudah dipindahkan, beban kerja yang lain belum selamanya teratasi maka dari itu dalam dinamikanya akan membutuhkan penambahan karyawan.

Kebutuhan organisasi adalah penataan keseuaian yang proporsional dalam susunan keorganisasian mengenai kepentingan operasional yang efektif untuk meminimalisir pengeluaran biaya yang berlebihan. Kebutuhan organisasi mempengaruhi rekrutmen karyawan karena dalam kebutuhan tersebut memerlukan penambahan karyawan dalam perluasan operasional produksi dalam divisi baru yang di adakan.

Alasan pemilihan judul penelitian ini untuk mengeksplor faktor-faktor apa yang mempengaruhi rekrutmen dan menyebabkan adanya lowongan kerja agar perusahaan dapat meminimalisir kelemahan pada strategi perekrutan yang dilakukan perusahaan dengan memperhatikan banyak faktor yang dapat mempengaruhi rekrutmen agar sebelum akan melakukan rekrutmen kelemahan yang ada bisa teratasi dengan efektif and efisien. Baik itu dari segi kuantitas maupun kualitas SDM agar berkurangnya intensitas perputaran karyawan pada perusahaan. Sehingga perusahaan dapat mencapai efektifitas dengan tidak sering terjadinya keluar masuknya karyawan.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang terurai diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini yakni sebagai berikut :

1. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi rekrutmen pada PT. PRIA Mojokerto ?
2. Faktor apa yang paling dominan mempengaruhi rekrutmen pada PT. PRIA Mojokerto ?

C. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi rekrutmen pada PT. PRIA Mojokerto.
2. Untuk mengetahui faktor apa yang paling dominan mempengaruhi rekrutmen pada PT. PRIA Mojokerto ?

D. MANFAAT PENELITIAN

Berdasarkan tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini, maka dalam penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada peneliti selanjutnya agar faktor-faktor yang diteliti dalam penelitian ini dapat dikembangkan. Sehingga mampu menangani kondisi yang kompleks dalam dunia nyata secara teoritis.

2. Manfaat Praktis

Manfaat yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah dapat memberikan kontribusi pada perusahaan (sebagai masukan dalam menyusun suatu sistem peningkatan standar dan kriteria kompetensi dalam perekrutan karyawan)

Shingga kondisi mana yang akan menjadi kelemahan pada perusahaan bisa teratasi dalam mencapai efektifitas dan efisiensi, serta karyawan yang terseleksi masuk adalah SDM unggul yang berkemajuan.

3. Bagi Lembaga Pendidikan

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi hasil karya yang dapat dijadikan untuk bahan wacana bagi mahasiswa atau pihak lain yang meneliti dibidang yang sama.