

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Karyawan merupakan aset yang sangat berharga bagi sebuah perusahaan dalam mencapai sebuah tujuannya, fokus utama sumber daya manusia (SDM) adalah memberikan kontribusi dalam sebuah perusahaan.

Agar produktivitas perusahaan berjalan lancar diberikan tenaga kerja atau karyawan yang sesuai dengan prinsip “*the right man in the right place*”. Sejalan dengan itu maka langkah awal menjadi kunci utama proses seleksi untuk merekrut tenaga kerja sesuai dengan kebutuhannya.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga dapat dicapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat. Unsur manusia didasari suatu konsep adalah setiap karyawan adalah manusia. Menurut Henry Simamora seleksi adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan memotivasi, kemampuan keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian, sedangkan menurut Faustino Cardoso Gomes seleksi merupakan proses mencari menemukan, dan menarik pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Baiq setiani, jurnal ilmiah Widya Volume 1 nomor 1 Mei-Juni 2013, ISSN 2338-3321, Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan.

Ada beberapa alasan dilakukan seleksi

1. Berdirinya organisasi baru
2. Adanya perluasan (ekspansi) kegiatan organisasi
3. Terciptanya pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan-kegiatan baru
4. Adanya pekerjaan yang pindah ke organisasi lain
5. Adanya pekerjaan yang berhenti, baik dengan hormat maupun tidak hormat
6. Adanya pekerja yang berhenti karena sudah memasuki usia pensiun.
7. Adanya pekerja yang meninggal dunia

وَقَالَ الْمَلِكُ أَتُونِي بِهِ ۖ أَسْتَخْلِصَهُ لِنَفْسِي ۖ فَلَمَّا كَلَّمَهُ قَالَ إِنَّكَ الْيَوْمَ

لَدَيْنَا مَكِينٌ أَمِينٌ ﴿٥٥﴾ قَالَ أَجْعَلْنِي عَلَىٰ خَزَائِنِ الْأَرْضِ ۗ إِنِّي حَفِيظٌ

عَلِيمٌ ﴿٥٦﴾

54. Dan raja berkata: "Bawalah Yusuf kepadaku, agar Aku memilih dia sebagai orang yang rapat kepadaku". Maka tatkala raja Telah bercakap-cakap dengan Dia, dia berkata: "Sesungguhnya kamu (mulai) hari Ini menjadi seorang yang berkedudukan Tinggi lagi dipercayai pada sisi kami".<sup>55</sup> Berkata Yusuf: "Jadikanlah Aku bendaharawan negara (Mesir); Sesungguhnya Aku adalah orang yang pandai menjaga, lagi berpengetahuan".<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Tafsirnya*, (Jakarta: Departemen Agama RI. 2010), hlm 54-55.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Adapun beberapa tujuan seleksi menurut Henry Simamora adalah

1. Untuk memikat sekumpulan Besar pelamar kerja sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap karyawan baru
2. Tujuan Pasca pengangkatan (*Post-Hiring-Goals*) penghasilan karyawan yang mempunyai pelaksana yang baik akan tetap bersama perusahaan sampai jangka waktu yang cukup lama.<sup>3</sup>

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٦١﴾

Artinya: *Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".*<sup>4</sup>

Proses seleksi kerja menggambarkan dua orang yang sedang bercakap dengan maksud-maksud tertentu. Salah satu dari defenisi yang kongrit adalah adanya konsep tentang mutaliti / kesamaan pandangan dengan pembicara. Pola-Pola lain dalam perekrutan bisa dilakukan mungkin bisa perorangan maupun beberapa orang sekaligus. Pekerja sosial sering kali menerima pertanyaan yang sifatnya pribadi sekali serta komentar-komentar yang kurang baik dari klien. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi proses seleksi

1. Kondisi ekonomi negara secara umum yang relative sulit, maka biasanya akan terjadi *oversupply* atau calon pekerja lebih besar dari dibanding jumlah permintaan.

<sup>3</sup> Maldona MM dan Siswanto MSI Perencanaan tenaga kerja uin maliki press (Anggota IKAPI) 2011 halaman 113

<sup>4</sup> Qur'an Surah AL-Qashash (Ayat 26 )

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Ketersediaan ke tenaga kerja pada bidang yang dicari. Jika bidang yang dicari merupakan bidang yang sangat langka.
3. *Reportasi* perusahaan; suatu perusahaan cenderung akan lebih
4. Mudah mencari dan merekrut *the best people*.<sup>5</sup>

Arus globalisasi mengakibatkan adanya berbagai perubahan yang menuntut tenaga kerja menguasai teknologi baru, waktu kerja yang lebih efisien, perubahan tuntutan terhadap kinerja serta perubahan dalam peraturan kerja yang dapat menimbulkan situasi yang menekan tenaga kerja yang bersangkutan. Menurut sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam satu perusahaan. Kegagalan mengelola sumber daya manusia dapat mengakibatkan timbulnya gangguan dalam pencapaian tujuan organisasi, baik kinerja, profit, maupun kelangsungan hidup organisasi. Manajer seharusnya mengerti bahwa keberhasilan dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas harus melibatkan karyawan karena karyawan tidak hanya menjadi kekuatan utama dalam mewujudkan perubahan, tetapi juga semakin aktif berpartisipasi dalam merencanakan perubahan tersebut. Kesuksesan seorang karyawan dalam bekerja akan dapat diketahui apabila perusahaan menerapkan sistem penilaian kinerja. Oleh karena itu, kinerja karyawan harus diukur untuk memaksimalkan tujuan perusahaan. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepemimpinan

<sup>5</sup> Penerbit Usaha Nasional Surabaya Indonesia, Penggunaan Teknik Interview Dalam Praktek Pekerjaan sosial ( Perpustakaan Uin Suska riau Nomor 1992-3062 ) hlm 57-57

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

(Northouse), *coaching* (Champates), *participation* (Chen & Tjasvold), dan *motivation* (Green).<sup>6</sup>

Pengembangan karir menurut Andro memiliki dua taraf. Taraf pertama berkenaan dengan pernyataan-pernyataan umumnya sangat sukar untuk dites secara empiris. Porsi teori ini menyatakan latar belakang setiap individu kemampuan-kemampuan dan minat-minat, yang pada gilirannya berhubungan pilihan *vokasional*, dan setiap individu menggunakan energi psikisnya tidak sepenuhnya berada dibawah kontrolnya, dan penggunaan energi yang tidak sengaja ini. Yang agaknya ditentukan secara genetis bersama dengan penggunaan energi psikis adalah perkembangan keunggulan-keunggulan kebutuhan yang sebagian didasarkan pada frustrasi-frustrasi dan kepuasan kepada kanak-kanak awal dan sebagian faktor-faktor seperti yang dikemukakan oleh para ahli-ahli teori kepribadian. Terutama Maslow berasumsi bahwa kebutuhan-kebutuhan manusia bisa disusun dalam suatu hirarki, dengan kebutuhan kepuasan berada dalam jenjang kebutuhan yang lebih rendah, seperti rasa lapar, haus dan oksigen

Taraf kedua teori tersebut berkenaan dengan berkembangnya pola-pola dan kekuatan-kekuatan kebutuhan pokok yang dipengaruhi oleh pengalaman dimasa kanak-kanak interaksi yang roe gambarkan dalam porsinya teori ini adalah lebih menekankan pada kepentingan umum tentang energi psikis dan struktur genetis dari kepribadian. Ada tiga proposisi yang muncul

1. Kebutuhan motivator yang tidak disadari
2. Kebutuhan untuk jenjang yang lebih tinggi, yang dalam hal

<sup>6</sup> M.Harlie (2010), Pengaruh disiplin kerja, Motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada pemerintah kabupaten Tabalong ditanjung Kalimantan selatan (Oktober 2010 vol.11 No 2) hal 2

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Ruang lingkup perencanaan karir merupakan bagian yang sangat penting, bahkan ikut menentukan dinamika organisasi, dalam rangka sumber daya manusia. Dengan demikian maka ruang lingkup perencanaan karir mencakup hal-hal sebagai berikut:

1. Perencanaan jenjang jabatan/pangkat individu karyawan/anggota organisasi
2. Perencanaan tujuan-tujuan organisasi

Kedua hal tersebut tidak dapat dipisahkan satu sama lain nya, karna keduanya saling berkaitan. Karena jelas bahwa seseorang di jenjang karirnya justru untuk menunjang kepentingan dan atau tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu setiap perencanaan karir pasti mengarah kepada tercapainya kepentingan-kepentingan atau tujuan-tujuan organisasi.<sup>7</sup>

Di PT. Adira Finance Ujung Batu cara untuk memikat pelamar pekerjaan adalah dengan cara memberikan sedikit selebaran bahwa membuka lowongan pekerjaan dan memberikan di situs resmi Adira Finance ujung batu supaya pelamar merasa membutuhkan pekerjaan di adira juga memiliki peraturan yang sangat ketat dalam menerima karyawan yang ingin melamar dipekerjanya karna PT. Adira Finance ini bukan Cuma ingin melihat nilai saja tetapi bagaiman dia ingin masuk dan ingin memajukan PT. Adira Finance .

Ada beberapa faktor gejala dalam seleksi kerja yaitu:

1. Tolak ukur, yaitu kesulitan untuk menentukan standar yang akan digunakan untuk mengukur kualifikasi-kualifikasiseleksi secara

<sup>7</sup> Muhamad Thayeb Manrinhu Pengantar Dan Bimbingan Konseling Karir (Jakarta Bumi Aksara, 1992) Hal 82

objektif, misalnya: kejujuran, kesetiaan dan prakarsa dari pelamar mengalami kesulitan. Bobot nilai yang diberikan didasarkan pada pertimbangan yang subjektif.

2. Penyeleksi: yaitu kesulitan mendapat kesulitan yang tepat, jujur dan objektif penilaiannya. Penyeleksi sering memberikan nilai atas pertimbangan perannya, bukan atas fisis pikirannya, bahkan pengaruh dari efek kekeluargaan sulit untuk dihindarkan.
3. Pelamar, yaitu kesulitan untuk mendapatkan jawaban yang jujur dari pelamar. mereka selalu berusaha memberikan jawaban mengenai hal-hal yang baik saja tentang dirinya, sedangkan yang negative disembunyikan.

Maka dari itu semua yang akan melakukan proses seleksi kerja harus dilakukan dengan sebaik mungkin menghasilkan karyawan yang mempunyai skil dan kemampuan yang mempuni.

Ada gejala atau menghambat pengembangan karir karyawan adalah bagaimana dalam proses seleksi tidak dilakukan dengan benar dan efektif maka akan berdampak pada pengembangan karir karyawan karna karir karyawan tersebut tidak akan meningkan dan tidak mempunyai skil dan kemampuan. Karna pengembangan karir sangat efektif bila diadakan dengan pelatihan buat karyawannya.

Dari beberapa uraian diatas dapat kita simpulkan bahwa setiap perusahaan yang ada harus memberikan pelatihan kepada karyawannya untuk meningkatkan produktivitas atau motivasi kita berikan kepada karyawan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan memberikan sebuah motivasi sehingga melecet semangat dari karyawan tersebut untuk lebih giat bekerja dan lebih meningkatkan produktivitasnya dengan memberikan beberapa masukan atau menaikkan gaji dari karyawan tersebut. Dan itulah gunanya pemimpin dalam setiap perusahaan tersebut dan didukung oleh HRD (*HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT*) memberikan nasehat atau motivasi kepada karyawan kenapa etos kerja dari karyawan tersebut bisa menurun dan memecahkan dan memberikan apa solusi terbaik bagi karyawan yang bermasalah tersebut sehingga dia mendapatkan jalan keluarnya. Melalui hasil dari penelitian di atas peneliti berkeinginan untuk meneliti ***“Pengaruh Seleksi Kerja Terhadap Pengembangan Karir karyawan di PT Adira Finance Kecamatan Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu.”***

## B. Penegasan Istilah

1. Seleksi menurut Simamora dan rivai adalah proses dengan perusahaan dapat memilih dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada saat ini. Prosesnya dimulai ketika pelamar melamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan<sup>8</sup>
2. Pengembangan karir seperti rasa lapar, haus dan oksigen Pengembangan karir menurut Maslow berasumsi bahwa kebutuhan-kebutuhan manusia

<sup>8</sup> Maldona MM dan Siswanto MSI Perencanaan tenaga kerja uin maliki press (Anggota IKAPI) 2011 halaman 113

bisa disusun dalam suatu hiererki, dengan kebutuhan kepuasan berada dalam jenjang kebutuhan yang lebih rendah.<sup>9</sup>

### C. Permasalahan

#### 1. Identifikasi Masalah

- a. Kurangnya pemahaman pelamar tentang pertanyaan atau soal yang diberikan penguji kepadanya
- b. Kurangnya rasa percaya diri pelamar pada saat proses seleksi wawancara masuk perusahaan
- c. Pelamar hanya mengharapkan kenalan saja bukan skil yang iya miliki saja

#### 2. Batasan Masalah

Mengingat akan adanya keterbatasan biaya, waktu, dan tenaga, maka peneliti tidak akan meneliti semua masalah. Maka dari itu peneliti membatasi masalah yang akan diteliti yakni melihat bagaimana “Pengaruh seleksi kerja terhadap pengembangan karir karyan di PT. Adira Finance Ujung Batu kabupaten Rokan Hulu.

### D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan pembatasan masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat Pengaruh Seleksi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Di PT.Adira Finance Ujung Batu kabupaten Rokan Hulu.

---

<sup>9</sup> M.Harlie (2010), Pengaruh disiplin kerja, Motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada pemerintah kabupaten Tabalong ditanjung Kalimantan selatan (Oktober 2010 vol.11 No 2) hal

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## **E. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui bagaimana seleksi kerja terhadap pengembangan karir karyawan di Pt. Adira Finance Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh seleksi kerja terhadap pengembangan karir karyawan di PT. Adira Finance ujung Batu kabupaten Rokan Hulu

## **F. Manfaat Penelitian**

Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis serta secara akademis.

### **1. Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada bidang khususnya Bimbingan Konseling Islam atau bidang ilmu yang lain yang relafan. Juga terkait dengan seleksi kerja dengan pengembangan karir.

### **2. Manfaat Praktis**

Bagi instansi atau perusahaan, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan dan upaya untuk meminimalisir pelanggaran yang disebabkan oleh kurangnya karyawan dalam mengenal Pengembangan karir serta peningkatan prestasi kerja karyawan yang di dasari aspek kinerja yang baik.

### **3. Manfaat secara akademis**

Penelitian ini digunakan untuk memperoleh gelar strata satu (S.sos) Pada jurusan Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif kasim Riau.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## G. Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran pembahasan yang sistematis, maka penulisan skripsi disusun dengan sistematika pembahasan sebagai berikut:

### BAB I : PENDAHULUAN

Merupakan pendahuluan berisi latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

### BAB II : KAJIAN TEORI

Bab ini berisikan kerangka teori, kajian terdahulu, definisi konseptual dan operasional variabel dan hipotesis.

### BAB III : METEDOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan jenis dan pendekatan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, uji validitas, uji reliabilitas dan teknik analisis data.

### BAB IV : GAMBARAN UMUM

Bab ini berisikan gambaran umum tentang Pt. Adira Finance Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu

### BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan tentang hasil penelitian dan pembahasan yang diperoleh dari data angket atau kuesiner dan responden dilokasi penelitian.

## **BAB VI : PENUTUP**

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran-saran, daftar pustaka dan lampiran.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.