



## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan atau organisasi dalam menjalankan dan mengembangkan usahanya sangat memerlukan ketertiban sumber daya yang dibutuhkan perusahaan. Berbagai strategi yang dilakukan oleh banyak perusahaan untuk memenangkan persaingan untuk memperoleh Sumber Daya Manusia (SDM) sesuai kebutuhan. Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan secara efektif dan efisien.

Untuk mencapai hasil kinerja yang efektif, perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang memiliki kualitas terbaik. Kunci utama dalam menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang efektif dan efisien adalah terletak pada proses rekrutmen tenaga kerja. Rekrutmen merupakan proses pencarian tenaga kerja untuk mengisi kekosongan pekerjaan dalam suatu perusahaan.

Mencari tenaga kerja yang profesional dan berkualitas tidaklah mudah. Merupakan sebuah kewajiban bagi sebuah organisasi dalam perusahaan-perusahaan harus melakukan penyaringan untuk anggota atau para pekerja yang baru. Dalam organisasi, rekrutmen ini menjadi salah satu proses yang penting dalam menentukan

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.



#### 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.

baik tidaknya pelamar yang akan melamar pada organisasi tersebut, serta kebijakan yang tepat dalam rekrutmen.

Penarikan tenaga kerja berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan dan kualitasnya, baik dalam jangka pendek, menengah, maupun panjang. Untuk memenuhi kebutuhan kualitas, perusahaan melakukan pemilihan tenaga kerja dengan melakukan metode-metode penarikan yang efektif.

Perlu ditekankan terlebih dahulu bahwa dalam mencari calon tenaga kerja, suatu organisasi harus menyadari bahwa mereka menghadapi berbagai kendala. Kendala yang biasa dihadapi itu seperti kendala yang bersumber dari organisasi yang bersangkutan, kebiasaan para pencari tenaga kerja, dan faktor eksternal yang bersumber dari lingkungan dimana organisasi itu berada.

Jelaslah bahwa berbagai kendala yang mungkin dihadapi dalam merekrut tenaga kerja baru harus dipertimbangkan secara matang. Dengan demikian waktu, tenaga, dan biaya yang dikeluarkan sepadan dengan hasil yang dicapai, yaitu tersedianya tenaga kerja baru yang memenuhi persyaratan dan tugas yang akan dilaksanakan.

Agar suatu organisasi dapat mendapatkan tenaga kerja baru dengan efisien ekonomis dan efektif mereka perlu mengetahui atau mengenali berbagai sumber rekrutmen yang perlu untuk diambil dan mana yang tidak. Pengetahuan yang

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.

mendalam tentang berbagai sumber sangat penting karena dengan pengetahuan itu dapat ditentukan sumber mana yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

PT. Inhil Sarimas Kelapa (ISK) Merupakan salah satu perusahaan yang berada dibawah naungan perusahaan SARIMAS GROUP. Perusahaan ini terletak didaratan Sumatra, dimana lokasi sangat dekat dengan sumber bahan baku yakni buah kelapa yang sangat melimpah. . Pengolahan buah kelapa secara terpadu mampu menghasilkan berbagai macam produk yang sangat berguna bagi manusia baik untuk makanan, minuman, pertanian, industri dan sebagainya.

Untuk mengembangkan usahanya PT. Inhil Sarimas Kelapa (ISK) memerlukan karyawan baru sesuai dengan kebutuhan perusahaan, hal ini dikarenakan adanya karyawan yang lama meninggal dunia, pensiun, keluar maupun mengisi posisi baru. Berikut dapat dilihat jumlah kebutuhan tenaga kerja pada departemen *warehouse* PT. Inhil Sarimas Kelapa (ISK) dari tahun 2012-2016.

**Tabel 1.1 : Jumlah Kebutuhan Tenaga Kerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan Pada Departemen Warehouse PT. Inhil Sarimas Kelapa (ISK) Dari Tahun 2012-2016.**

Tahun	Jenis Lowongan	Jumlah tenaga kerja Yang Dbutuhkan	Tingkat Pendidikan
2012	Cleaning Sevice Operator	2 Orang	SLTA/Sederajat
		1 Orang	SLTA/Sederajat
2013	Opperator	1 Orang	SLTA/Sederajat
2014	Operator Administrasi	6 Orang	SLTA/Sederajat
		1 Orang	D3 Akuntansi
2015	Kepala Seksi	1 Orang	SLTA/Sederajat
2016	-	-	

Sumber PT.Inhil Sarimas Kelapa (ISK)



#### 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.

Berdasarkan data diatas dapat kita lihat bahwa pada tahun 2012 dibutuhkan tenaga kerja dibagian cleaning service sebanyak 2 orang dengan tingkat pendidikan SLTA/Sederajat dan 1 orang bagian operator pendidikan SLTA/Sederajat, pada tahun 2013 dibutuhkan tenaga kerja dibagian operator sebanyak 1 orang dengan tingkat pendidikan SLTA/Sederajat, tahun 2014 dibutuhkan tenaga kerja dibagian operator sebanyak 6 orang dengan tingkat pendidikan SLTA/Sederajat dan 1 orang dibagian administrasi dengan tingkat pendidikan D3 Akuntansi, tahun 2015 dibutuhkan tenaga kerja dibagian kepala seksi sebanyak 1 orang dengan tingkat pendidikan SLTA/Sederajat, dan pada tahun 2016 tidak ada penambahan tenaga kerja pada departemen *Ware house*.

Dalam melakukan penarikan tenaga kerja PT. Inhil Sarimas Kelapa (ISK) menggunakan dua sumber yaitu internal dan eksternal, sumber internal pihak PT. Inhil Sarimas Kelapa (ISK) memanfaatkan karyawan yang ada dalam perusahaan, seperti promosi jabatan, rotasi jabatan dan demosi jabatan. Sedangkan sumber eksternal pihak perusahaan memberikan informasi melalui pengumuman disekitar perusahaan atau merekrut siswa atau siswi yang pernah magang PT. Inhil Sarimas Kelapa (ISK) ini dan memiliki kinerja yang dianggap dalam katagori baik maka akan ditawarkan sebagai karyawan, akan tetapi sebelum itu para siswa atau siswi harus mengikuti tes terlebih dahulu dan masa training.



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 prosedur proses rekrutmen karyawan pada PT. Inhil Sarimas kelapa (ISK) adalah sebagai berikut:

1. *Mengidentifikasi jabatan yang lowong*
2. *Membuat persyaratan jabatan*
3. *Memilih metode rekrutmen*
4. *Seleksi calon karyawan*
5. *Membuat penawaran kerja*
6. *Mulai bekerja*

Persyaratan diatas menjelaskan tentang kebijakan PT. Inhil Sarimas Kelapa (ISK) dalam merekrut karyawan . jika dilihat dari persyaratan karyawan diatas proses rekrutmen PT. Inhil Sarimas Kelapa (ISK) sangat lah bagus.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik membuat penulisan lebih lanjut dengan judul :“ **PROSES REKRUTMEN KARYAWAN PADA PT. INHIL SARIMAS KELAPA (ISK)**”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah penulis kemukakan diatas, maka yang menjadi masalah rumusan penulisan laporan ini adalah:

“ Bagaimana Proses Rekrutmen pada PT. Inhil Sarimas Kelapa (ISK) ?”

**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.

### 1.3 Tujuan dan Manfaat

#### a. Tujuan

Untuk mengetahui proses rekrutmen pada PT. Inhil Sarimas Kelapa (ISK).

#### b. Manfaat

##### 1. Bagi Penulis

Bagi penulis berguna untuk memperluas wawasan dan ilmu pengetahuan tentang rekrutmen.

##### 2. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan dan khususnya dalam merekrut karyawan pada perusahaan.

##### 3. Bagi Universitas

Bagi Universitas dan penulis selanjutnya bisa di jadikan referensi dalam memecahkan masalah yang sama.

### 1.4 Tempat dan Waktu Penulisan

#### 1. Lokasi penelitian

Dalam melakukan penelitian ini dalam mengelola data penulisan tugas akhir, penulis melakukan penelitian di PT. Inhil Sarimas Kelapa (ISK), Kecamatan Kempas, Kabupaten Indragiri Hilir.

#### 2. Waktu

Penulisan tugas akhir ini dilakukan dari tanggal 2 maret 2017 Sampai dengan tanggal 13 juli 2017.

**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.

## 1.5 Jenis Data

### 1. Data primer

Merupakan data yang berasal dari sumber yang berwenang yang menyangkut dengan topik penelitian dan merupakan sumber data yang diperoleh langsung dari sumber asli

### 2. Data sekunder

Merupakan sumber data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui perantara seperti dari studi pustaka dan sumber-sumber data lain secara relevan.

## 1.6 Analisa Data

Dalam melakukan penulisan ini, metode yang diguna oleh penulis adalah metode deskriptif, yaitu menggunakan data-data yang berhasil diperoleh dari perusahaan kemudian dikaitkan dengan teori-teori yang relavan dengan pelaporan dan kemudian disimpulkan.

## 1.7 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan laporan ini penulis membaginya dalam beberapa bab, dan masing-masing bab dibagi menjadi sub bab dengan uraian sebagai berikut:

## **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini di uraikan mengenai latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penulisan laporan, jenis dan sumber data, serta sistematika penulisan laporan.



**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.

**BAB II : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Bab ini menjelaskan sejarah perusahaan PT. Inhil Sarimas Kelapa (ISK) dan struktur organisasi.

**BAB III : TINJAUAN TEORI DAN PRAKTEK**

Bab ini menjelaskan tentang defenisi rekrutmen, sumber-sumber rekrutmen, dan proses rekrutmen.

**BAB IV : PENUTUP**

Bab ini penulis akan menjadikan dua sub yaitu kesimpulan dan saran.