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.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi.Tujunannya adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan ini, salah satu kunci utama dalam menciptakan Sumber Daya Manusia(SDM) yang profesional adalah terletak pada proses rekrutmen, seleksi calon tenaga kerja. Mencari tenaga kerja yang profesional dan berkualitas tidaklah gampang.

Merupakan suatu kewajiban dalam sebuah organisasi dan perusahaan-perusahaan harus melakukan penyaringan untuk anggota atau para pekerja yang baru.Untuk itulah rekrutmen tenaga kerja dibutuhkan untuk menyaring para pelamar yang ingin melamar kerja. Dalam organisasi, rekrutmen ini menjadi salah satu proses yang penting dalam menentukan baik tidaknya pelamar yang akan melamar pada organisasi tersebut.

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola.Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah.Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi.Demi tercapainya tujuan organisasi.

Signifikansi tugas seringkali tidak pasti di organisasi-organisasi karena beberapa alasan. Pertama, Karyawan di organisasi sering menemui prasangka buruk, yang bisa menghalangi mereka untuk merasa bahwa mereka telah mencapai tujuan – tujuan (Scott& Pandey, 2005) dan membuat mereka ragu apakah misi mereka (Weick, 1984). Kedua, para karyawan seringkali hanya menerima umpan balik langsung yang sedikit tentang bagaimana tindakan - tindakan mereka mempengaruhi penerima manfaat, yang mungkin membuat mereka ragu apakah misi mereka tercapai atau tidak.

Sumber daya manusia berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya dan material sehingga menjadi produk.Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberi sumbangan terhadap produktivitas merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen dan kepemimpinan.

Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standard atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi.Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Setelah persiapan untuk melakukan rekrutmen selesai dikerjakan adalah mencari calon sebanyak jumlah yang diperlukan yang akan diseleksi untuk mencari oran yang dianggap paling memenuhi syarat untuk mengisi lowongan. Dengan kata lain, kegiatan rekrutmen adalah tahap pertama dalam proses Sumber Daya Manusia. Sebuah proses rekrutmen dimulai dengan pencarian calon dan

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.
© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

berakhir sampai lamaran mereka diterima**(Achmad S.Ruky, Sumber Daya Manusia Berkualitas Mengubah Visi menjadi Realitas, 2006:145)**

Salah satu aspek untuk mensukseskan usaha perusahaan dapat dilihat dari kebijakan pemimpin suatu perusahaan dalam hal bagaimana system rekrutmen yang diterapkan oleh perusahaan. Penarikan tenaga kerja merupakan salah satu alternatif yang dilakukan perusahaan untuk mengisi lowongan kerja perusahaan oleh karna itu adanya karyawan yang meninggal dunia, pension, maupun keluar mengisi posisi jabatan yang baru, dan untuk mendapatkan karyawan yang baru yang terampil yang mampu bekerja sesuai dengan keinginan dan tujuan perusahaan harus melakukan perekrutan dengan cermat dan teliti sehingga kecil kemungkinan terjadinya penyimpangan-penyimpangan dalam pelaksanaan, perekrutan karyawan.

Ada dua sumber perekrutan karyawan antara lain yaitu:

1. Dari sumber Internal Perusahaan

   Yakni SDM yang ditarik (diterima) malah berasal dari perusahaan atau lembaga itu sendiri. Dengan cara ini perusahaan mencari karyawan yang ada dalam lingkungan itu sendiri untuk ditempatkan pada posisi tertentu, untuk mengisi jabatan yang kosong di karenakan adanya karyawan yang dipindahkan atau meninggal dunia.

2. Dari sumber Eksternal Perusahaan

   Yakni SDM yang ditarik (diterima) berasal dari luar perusahaan atau tidak dari lembaga itu sendiri. Dengan cara ini perusahaan mencari karyawan yang ada di luar lingkungan. Dalam kaitannya seperti lembaga-

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.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

lembaga pendidikan dan pelatihan yang menggunakan tenaga kerja khusus yang menghasilkan SDM yang berkualitas dan siap kerja dan organisasi-organisasi profesi/keahlian yang terdiri dari kumpulan-kumpulan tenaga kerja professional, seperti insinyur, akuntan, pelatih, konsultan, dan professional lainnya juga perlu diperhatikan kualitas dan kuantitasnya sehingga bias menghasilkan karyawan yang professional dan betul-betul memenuhi persyaratan kualifikasi sesuai yang dibutuhkan untuk mengisi formasi yang ada di perusahaan.

Dalam mengembangkan usahanya, melalui rekrutmen memerlukan beberapa karyawan baru sesuai dengan kebutuhan. Dari jumlah karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V

Tabel 1.1
Data Perkembangan Jumlah Karyawan Yang di Rekrut PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru Dari Tahun 2012-2013

No	Uraian	2012	2013
1	Bagian Sekertaris Perusahaan	**28**	**25**
2	Bagian Satuan Pengawasan Internal (SPI)	**22**	**18**
3	Bagian Tanaman	**25**	**20**
4	Bagian Teknik dan Pengolahan	**15**	**12**
5	Bagian Keuangan	**24**	**22**
6	Bagian Pemasaran	**18**	**15**
7	Bagian Transformasi Bisnis	**14**	**10**
8	Bagian Pengembangan Usaha	**10**	**7**
9	Bagian Sumber Daya Manusia	**19**	**17**
10	Bagian Umum	**11**	**9**
11	Bagian Pengadaan	**12**	**10**
	Jumlah	**198**	**165**

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

Berdasarkan data diatas dapat kita lihat bahwa perkembangan karyawan dari kedua tahun bisa dikatakan menurun. Pada akhir 2013, jumlah karyawan

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.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

sebanyak 165 orang. Terhadap tahun 2012, jumlah karyawansebanyak198 orang. Adapun prosedur rekrutmen karyawan yang telah dilaksanakan perusahaan pada umumnya adalah dengan melakukan penyeleksian, seleksi lebih lebih secara khusus mengambil keputusan dengan membatasi jumlah pegawai yang dapat dikontrak kerjakan dari pilihan sekelompok calon-calon pegawai yang berkompetensi.

Setelah melakukan seleksi dan penarikan karyawan yang telah terpilih dan sebelum melakukan suatu tugas, perlu direncanakan terlebih dahulu hal-hal yang berhubungan dengan pelaksanaan, tugas dan dalam penerimaan dan penempatan karyawan harus didasarkan pada prosedur jabatan (job analisis) perusahaan yang telah dilakukan oleh manajemen personalia.

Dalam hal tersebut PT.Perkebunan Nusantara V salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit. Dalam melakukan penempatan karyawannya yang berkualitas sesuai dengan pendidikan, pengalaman maupun keahlian yang dimiliki oleh masing-masing tenaga kerja demi untuk kelangsungan keberadaan perusahaan. Dalam melakukan perekrutan PT. Perkebunan Nusantara V melakukan sumber internal dan eksternal. Sumber internal pihak PT. Perkebunan Nusantara V memanfaatkan karyawan yang ada untuk mengisi lowongan yang ada, sedangkan sumber eksternal dengan memanfaatkan lembaga pendidikan seperti Universitas Riau (UNRI) khususnya dibidang pertanian.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik membuat penulisan lebih lanjut dengan judul : “ **Prosedur Rekrutmen Karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara V”**

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.
© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas yang telah dikemukakan, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana Prosedur dari Rekrutmen Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru ?

1.3 Tujuan Penulisan

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dari penulisan proposal ini adalah :

1. Mengetahui bagaimana prosedur rekrutmen karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru ?

1.4 Manfaat Penulisan

1. Bagi penulis

   Melalui penelitian ini, penulis dapat mengetahui pengaruh prosedur rekrutmen karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. Selain itu juga penulis juga dapat menambah pengetahuan dalam organisasi tersebut.

2. Bagi pihak organisasi

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan prosedur rekrutmen karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

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.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

1.5 Lokasi dan Waktu Penulisan

Penelitian ini dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru dilakukan mulai pada tanggal 2 Mei 2017 sampai dengan selesai.

1.6 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang penulis gunakan dalam penulisan laporan ini adalah menggunakan data primer dan data sekunder

a. Data Primer

Yaitu data belum di olah yang diperoleh dari hasil penelitian langsung dan harus diolah kembali menjadi informasi yang dapat dimengerti oleh pengguna informasi.Dalam hal ini penulis melalui wawancara secara langsung.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari study kepustakaan yaitu penelaahan buku-buku, arsip-arsip dan catatan tertulis yang berkenaan dengan masalah yang diteliti dari perpustakaan dan dokumen yang diperoleh dari tempat penelitian. Dalam hal ini penulis memperoleh data dari perusahaan yang meliputi struktur organisasi, sejarah singkat perusahaan dan lain-lain

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.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

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.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1.7 Metode Penulisan

a. Wawancara

Wawancara adalah metode, pengumpulan data yang dilakukan dengan dialog dan Tanya jawab secara langsung dengan Kasubag perusahaan tersebut.

b. Observasi

Yaitu dilakukan dengan cara melakukan penelitian langsung kelapangan, untuk mendapatkan data dan informasi yang dibutuhkan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

1.8 Analisa Data

Dalam melakukan analisis data penulis menggunakan analisis deskriptif yaitu data yang terkumpul dianalisis dengan memberikan gambaran secara rinci berdasarkan pernyataan dilapangan serta mengkaitkan dengan teori-teori yang sesuai dengan permasalahan yang ada. Kemudian akan memberikan interprestasi terhadap hasil yang relevan dan kemudian diambil kesimpulan dan saran.

1.9 Sistematika Penulisan

Dalam membahas permasalahan yang berkaitan dengan judul diatas maka sistematika penulisan bagi penulis ada 4 bab yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan masalah dan waktu penulisan, jenis dan sumber data serta sistematika penulisan.

BAB II GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini menggambarkan keadaan sejarah perusahaan, visi dan misi struktur organisasi yang diperusahaan tersebut.

BAB III TINJAUAN TEORI DAN PRAKTEK PERUSAHAAN

Dalam bab ini berisikan tentang bagaimana prosedur rekrutmen karyawan yang ada di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

BAB IV PENUTUP

Dalam bab ini berisikan tentang kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan serta sasaran – sasaran yang mungkin nantinya berguna bagi organisasi maupun ilmu pengetahuan.

UIN SUSKA RIAU
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of 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.