

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak dikemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup kegiatannya dan menginginkan terciptanya produktivitas yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Untuk mewujudkan operasinya tersebut dibutuhkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia didalam perusahaan sering disebut karyawan, sumber daya manusia merupakan hal yang terpenting karena merupakan pemakai dan penggerak serta penentu dari semua aktivitas.

Manusia dalam sebuah organisasi memiliki peran sentral dalam menggerakkan roda perkembangan dan laju produktivitas organisasi. Mengingat peran yang cukup besar tersebut, maka segala upaya yang dilakukan untuk menentukan sebuah sistem yang mengatur kinerja manusia agar lebih efektif dan efisien dalam organisasi akan terus dilakukan. Belum lagi menghadapi laju modernisasi dan perkembangan teknologi yang menuntut institusi organisasi untuk peka dan responsif terhadap tuntutan zaman.

Kualitas sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang signifikan dengan kemampuan dan kemajuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset penting yang sangat berharga untuk menunjang keberhasilan organisasi. Oleh

karena itu, agar sebuah organisasi atau perusahaan dapat lebih berkembang secara optimal, maka rekrutmen terhadap orang-orang potensial bermotivasi tinggi untuk mengembangkan sumber daya manusia, menjadi pilihan strategis yang harus dilakukan pengelola organisasi.

Manusia sebagai sumber daya potensial merupakan sumber kekuatan suatu organisasi, sebab manusia adalah yang menggerakkan organisasi. begitu pula sebaliknya, menggerakkan organisasi berarti harus menggerakkan manusianya.

Produktivitas dan kinerja yang tinggi akan lebih terjamin, jika organisasi mempunyai cara yang tepat untuk menjaga produktivitas karyawan. Melalui jenjang pendidikan yang tepat dalam rekrutmen dan seleksi, organisasi akan memperoleh karyawan potensial yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

Demikian pula halnya untuk evaluasi potensi dan promosi karyawan, dapat dilakukan pula pemeriksaan psikologik yang berkaitan dengan prestasi kerja sehingga manajemen dapat mengambil keputusan dan penanganan yang tepat dalam mengembangkan sumber daya manusia organisasi atau perusahaan.

Sebagaimana layaknya sebuah organisasi, salah satu fungsi strategis yang memegang peranan penting dalam perusahaan adalah sumber daya manusianya. Mengingat peran karyawan perusahaan yang cukup dominan terhadap tingkat resiko operasional perusahaan maka, kualitas dan lingkungan kerja perusahaan harus terus ditingkatkan.

Ketidakmampuan manajemen perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia dengan baik akan mengakibatkan tingkat resiko operasional akan semakin meningkat. Investasi pada sumber daya manusia memang tidak dapat

diukur keuntungannya dalam jumlah rupiah (*inmateril*), tetapi dapat diamati dan dirasakan keberadaannya.

perusahaan merupakan sebuah lembaga yang kegiatannya bukan hanya untuk mencari keuntungan semata, tetapi perusahaan berperan penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat atau konsumen. Sebagai sebuah perusahaan yang cukup besar sudah barang tentu dalam pengembangan usahanya perusahaan memerlukan karyawan- karyawan yang tidak hanya banyak secara kuantitas tetapi yang paling penting harus baik secara kualitas.

Oleh karena itu Kualitas sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang signifikan dengan kemampuan dan kemajuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset penting yang sangat berharga untuk menunjang keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, agar sebuah organisasi atau perusahaan dapat lebih berkembang secara optimal, maka rekrutmen terhadap orang-orang potensial bermotivasi tinggi untuk mengembangkan sumber daya manusia, menjadi pilihan strategis yang harus dilakukan pengelola organisasi.

Produktivitas dan kinerja yang tinggi akan lebih terjamin, jika organisasi mempunyai cara yang tepat untuk menjaga produktivitas karyawan. Melalui jenjang pendidikan yang tepat dalam rekrutmen, organisasi akan memperoleh karyawan potensial yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

PT. Suka Fajar Ltd Pekanbaru merupakan perusahaan distributor otomotif khususnya “Mitsubshi”, PT. Suka Fajar Ltd merupakan salah satu perusahaan terbesar di pekanbaru yang mampu bersaing seiring berkembangnya zaman dan persaingan pasar otomotif di pekanbaru.

Berikut adalah tabel jumlah karyawan PT. Suka Fajar Pekanbaru dalam lima tahun terakhir

Tabel 1.1 : Jumlah Karyawan PT. Suka Fajar Ltd Tahun 2008-2012

Tahun	Jumlah Awal Tahun	Jumlah Akhir Tahun
2008	154 Orang	148 Orang
2009	148 Orang	141 Orang
2010	141 Orang	165 Orang
2011	165 Orang	190 Orang
2012	190 Orang	180 Orang

Sumber : PT Suka Fajar Pekanbaru, 2012.

Pada tabel 1 menunjukkan jumlah karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru terlihat mengalami kenaikan setiap tahunnya, hanya saja tahun 2008 dan 2009 mengalami sedikit penurunan. Pada awal tahun 2008 jumlah karyawan yaitu sebanyak 154 orang dan mengalami penurunan sebanyak enam orang pada akhir tahun menjadi 148 orang, dan pada akhir tahun 2009 juga terdapat penurunan jumlah karyawan sebanyak tujuh orang menjadi 141 orang sebelumnya pada awal tahun berjumlah 148 orang, tiga tahun berikutnya yaitu pada tahun 2010, 2011 dan 2012 jumlah karyawan cenderung naik, yakni masing-masing 165, 190 dan 199 orang. Pada akhir tahun 2010, jumlah karyawan bertambah dua puluh empat orang menjadi 165 orang sebelumnya pada awal tahun hanya berjumlah 141 orang, hal yang sama juga terjadi pada akhir tahun 2011 jumlah karyawan bertambah dua puluh lima orang yaitu menjadi 190 orang sebelumnya pada awal tahun hanya berjumlah 165 orang, pada tahun 2012 jumlah karyawan bertambah sembilan orang yang sebelumnya pada awal tahun hanya berjumlah 190 orang menjadi 180 orang.

Data diatas menggambarkan bahwa PT. Suka Fajar Pekanbaru dalam tiga tahun terakhir banyak merekrut karyawan baru untuk mengisi lowongan-lowongan kerja yang kosong di dalam perusahaan, ini membuktikan perusahaan selalu melakukan evaluasi-evaluasi pada jabatan-jabatan yang ada, ini bertujuan agar perusahaan bisa terus bersaing dengan perusahaan lain sehingga perusahaan memerlukan tenaga-tenaga baru dengan harapan nantinya para karyawan baru tersebut bisa memberikan Nampak positif bagi perusahaan.

Kualitas produktivitas dapat dinilai melalui tingkat profesionalisme dalam melakukan pekerjaan yang telah diberikan dan ditetapkan oleh Perusahaan. Profesionalisme seorang karyawan adalah kemampuan seorang dalam mengerjakan tugas. Karyawan memang dituntut untuk terus meningkatkan produktivitasnya, karena ini berpengaruh terhadap kelangsungan perusahaan di masa yang akan datang. Oleh karena itu perusahaan terus membenahi apa yang menjadi kekurangan perusahaan dengan harapan perusahaan akan lebih baik dimasa yang akan datang.

Tabel 1.2 : Formasi Jabatan dan latar belakang pendidikan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru

NO	JABATAN	DEPT	JUMLAH	LATAR BELAKANG PENDIDIKAN			
				S2	S1	D3	SLTA
1	Manajer	ADM	1	1			
2	Manajer	C&C	1		1		
3	Manajer	IC	1				1
4	Manajer	SDM	2				2
5	Manajer	SLS	3	1		1	1
6	GM	SLS	1	1			
7	Manajer	SP	1		1		
8	Manajer	VAV	1			1	
9	Asst.Manajer	ADM	2		1	1	
10	Asst.Manajer	SDM	3		1		2
11	Asst.Manajer	VAV	1		1		
12	Asst.Manajer	WS	2			1	1
13	Plt. Ka. Div	IC	1		1		
14	Kabag	C&C	5				5
15	Kabag	IC	2			2	
16	Kabag	NGK	2		1		1
17	Kabag	SDM	2		1		1
18	Kabag	SLS	13	1	4	2	6
19	Kabag	SP	3				3
20	Kabag	VAV	3			1	2
21	Kabag	WS	4			2	2
22	Kacab	SLS	1		1		
23	Staf	ADM	5			1	4
24	Staf	C&C	5				5
25	Staf	NGK	6			2	4
26	Staf	SDM	21			3	18
27	Staf	SLS	13	1	3		9
28	Staf	SP	13		1		12
29	Staf	VAV	15			6	9
30	Staf	WS	40		5	5	30
31	Leader	WS	7				7
JUMLAH		31	180	S2= 5	S1= 22	D3= 28	SLTA= 125

Sumber : PT Suka Fajar Pekanbaru.

Secara umum, Tabel 2 memberikan gambaran tentang jabatan-jabatan yang ada pada PT Suka Fajar Pekanbaru . Sedikitnya ada 31 jabatan yang tersedia, terdiri dari : Manajer ADM, Manajer C&C, Manajer IC, manajer SDM, Manajer SLS, General manajer SLS, manajer SP, manajer VAV, Asisten manajer

ADM, Asisten manajer SDM, Asisten manajer VAV, Asisten manajer WS, Plt. Ka. Div, Kabag C&C, Kabag IC, Kabag NGK, Kabag SDM, Kabag SLS, Kabag SP, Kabag VAV , Kabag WS, Kacab SLS, Staf ADM, Staf C&C, Staf NGK, Staf SDM, Staf SLS, Staf SP, Staf VAV, Staf WS, Leader WS.

Dari semua unsur yang ada pada setiap jabatan terlihat masih tinggi karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan nya masih tingkat SLTA. Jika melihat fenomena di atas, dapat dirasakan kurang efektifnya rekrutmen karyawan yang sesuai dengan keahliannya, masih sedikitnya karyawan dengan latar belakang pendidikan yang sesuai dengan profesi pekerjaan merupakan PR tersendiri bagi perusahaan mengingat ini akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena bekerja bukan berdasarkan latar belakang pendidikan yang mereka miliki .

Penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat atau *The right man in the right place and the right man behind the rright job* (Malayu Hasibuan, 2010: 63).

Tidak berlebihan kiranya jika perusahaan harus menerapkan azaz ini pada setiap karyawan yang akan di rekrut. Orang boleh pintar, tapi kalau tidak bekerja di perusahaan dengan sepenuh hati, tentu akan menjadi masalah buat perusahaan dan orang lain. Orang akan bekerja sepenuh hati jika ia senang pada pekerjaannya sehingga pekerjaan dapat tuntas. Jadi, tidak salah kiranya penempatan seseorang harus tepat sesuai dengan pendidikannya.

Setelah menelaah hal-hal tersebut diatas, timbul ketertarikan penulis untuk mengambil judul: **“Analisis Proses Rekrutmen Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru ”**.

1.2 Perumusan Masalah

“Bagaimakah proses rekrutmen pada PT. Suka Fajar Pekanbaru ?”.

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk “Menganalisa rekrutmen karyawan dan proses rekrutmen karyawan yang digunakan oleh PT. Suka Fajar Pekanbaru ”.

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi penulis untuk menambah dan mengembangkan khasanah keilmuan.
- b. Penelitian diharapkan dapat berguna bagi masyarakat terutama di lingkungan perusahaan.

1.4 Sistematika Penulisan

Secara garis besar pembahasan dalam skripsi ini di bagi dalam 6 (enam) bab, dimana masing-masing bab dibagi dalam sub-sub bab, dan antara bab dengan sub-sub bab yang lainnya saling berhubungan sebagai suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Sistematika penulisan yang akan dilakukan penulis bab demi bab secara ringkas diuraikan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang landasan teori yang mendasari penelitian ini dan berkaitan pula dengan masalah yang diteliti. Pada akhir bab ini diuraikan pula hipotesa dan variable penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, teknik pengumpulan data serta analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini berisikan gambaran umum perusahaan, sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan serta fasilitas lain yang tersedia diperusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis pada perusahaan, tepatnya di PT Suka Fajar Pekanbaru.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menguraikan tentang kesimpulan dan saran-saran yang diharapkan memberikan manfaat dalam membantu manajemen perusahaan.