

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. LATAR BELAKANG MASALAH**

Di zaman era globalisasi perkembangan ilmu dan teknologi yang sangat begitu pesat, hal ini menyebabkan banyaknya pembangunan yang dilakukan di segala bidang yang dituntut untuk memenuhi kebutuhan manusia. Untuk itu perusahaan harus bekerja keras guna memenuhi permintaan dengan mengerahkan semua sumber daya yang potensial termasuk perangkat teknologi yang dimilikinya.

Permasalahan sumber daya manusia yang dihadapi masa kini lebih kompleks, karena manajemen sumber daya manusia harus menghadapi semua masalah tersebut dengan bijak dan tepat. Belum lagi adanya hambatan seperti, peraturan pemerintah, penyusutan suplai energi dan sumber daya alam lainnya, persaingan lokal dan internasional, tuntutan kelestarian lingkungan serta tuntutan serikat buruh. Ini semua merupakan faktor-faktor yang harus dicermati untuk dicarikan solusinya.

Selain daripada itu faktor-faktor organisasional, seperti semakin tingginya tingkat pendidikan karyawan, peningkatan heterogenitas angkatan kerja, pelonjakan biaya tenaga kerja, dan penurunan produktivitas telah menempatkan posisi ketenagakerjaan ke puncak tangga perhatian manajemen.

Untuk itu tantangan utamanya organisasi adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia dengan efektif dan efisien. Dalam kondisi lingkungan seperti disebutkan di atas, manajemen dituntut untuk selalu mengembangkan pendekatan baru untuk dapat menarik dan mempertahankan para karyawan dan manajer yang mempunyai kemampuan tinggi yang diperlukan oleh perusahaan agar tetap mampu bersaing.

Di antara peran manajemen sumber daya manusia salah satunya yaitu, penempatan karyawan yang sesuai dengan kemampuan dibidangnya (*The Right man on The Right Place*), agar manajemen dapat mencapai tujuan dengan efektif dan efisien. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penggerak jalannya suatu aktivitas perusahaan, sehingga mempunyai peranan yang sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan.

Faktor lain yang membuat sumber daya manusia ini sangat penting adalah bahwa manusia dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi yang dapat memberikan kepuasan bagi perusahaan dan konsumen. Walaupun saat ini sumber daya manusia telah banyak digantikan oleh mesin, tetapi tenaga dan pemikiran manusia masih diperlukan oleh perusahaan. Dengan demikian teknologi yang modern sekalipun tidak akan bermanfaat bagi perusahaan bila manusia sebagai tenaga penggeraknya tidak dapat berfikir secara kreatif.

Kemampuan sebuah perusahaan untuk merekrut karyawan sering tergantung pada reputasi perusahaan dan daya tarik dari lokasinya, disamping pada daya tarik jabatan khusus yang ditawarkan. Untuk itu bila

perusahaan ingin mendapatkan hasil yang terbaik, maka manajemen sumber daya manusia harus cermat dalam merekrut karyawan yang sesuai dengan posisi jabatan yang dibutuhkan. Dalam mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien, perusahaan harus memiliki satu sistem perekrutan tenaga kerja yang baik, sehingga hasil yang diperoleh dapat memberikan kepuasan bagi semua pihak. Perbedaan sistem perekrutan dalam sebuah perusahaan dapat dilihat dari bidang perusahaan yang bersangkutan, perbedaan tersebut biasanya dilihat dari faktor intern perusahaan yang dianggap dapat memberikan peningkatan kualitas kerja.

Seleksi adalah tahapan pertama yang harus dilakukan oleh perusahaan untuk memperoleh karyawan yang memenuhi persyaratan, Tujuan seleksi adalah untuk mengidentifikasi dari sekelompok orang-orang yang bakal diangkat menjadi karyawan perusahaan.

Proses seleksi adalah salah satu tugas pokok manajemen sumber daya manusia. Analisa jabatan, perencanaan sumber daya manusia, dan penarikan dilakukan terutama untuk membantu seleksi karyawan. Bila seleksi dilaksanakan dengan tidak tepat, maka upaya sebelumnya akan sia-sia. Proses seleksi idealnya termasuk keputusan saling menguntungkan, perusahaan memutuskan apakah untuk menawarkan pekerjaan dan sebaliknya seberapa menarik tawaran itu, dan calon karyawan memutuskan apakah organisasi dan pekerjaan yang ditawarkan cocok dengan kebutuhan dan sasarannya.

Dalam kenyataan, proses seleksi sering kali berat sebelah. Dalam situasi ketika pasar pekerjaan amat ketat, beberapa calon akan melamar setiap posisi, dan manajer dalam perusahaan akan menggunakan berbagai alat saring untuk menentukan calon karyawan yang paling cocok. Sebaliknya, kalau calon pekerja bermutu sulit dijumpai, atau bila calon eksekutif atau profesional yang berkualifikasi tinggi diperebutkan oleh beberapa organisasi, maka manajer dalam organisasi harus meningkatkan tawaran penghasilan yang lebih tinggi dan membuat keputusan yang lebih cepat dan tepat.

Pada prakteknya, proses seleksi sebenarnya bervariasi menurut organisasi dan menurut tingkat dalam organisasi yang sama. Misalnya, wawancara seleksi untuk karyawan tingkat rendah mungkin dilakukan tanpa perhatian serius. Penekanan yang berat mungkin dilakukan pada karyawan yang memiliki pendidikan tinggi yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Wawancara yang paling efektif yang paling memberikan gambaran prestasi kerja sebenarnya dari pelamar, biasanya direncanakan dengan hati-hati. Idealnya, kepada semua calon untuk posisi yang sama diajukan pertanyaan yang sama. Akan tetapi, kebanyakan wawancara cenderung terjadi amat tidak terstruktur dan berlangsung lambat serta berhati-hati.

Hasil akhir proses seleksi adalah orang yang diterima sebagai karyawan baru. Bila masukan-masukan seleksi diperhatikan dengan seksama dan tahapan dalam proses seleksi diikuti secara benar, maka karyawan baru akan merupakan sumber daya manusia yang produktif.

Karyawan produktif merupakan bukti paling baik yang dilakukan dalam proses seleksi oleh manajemen sumber daya manusia.

Dalam kenyataannya, pelaksanaan program seleksi banyak menghadapi kendala, antara lain: kesulitan mendapatkan karyawan yang sesuai dengan posisi jabatan yang dibutuhkan perusahaan. Berdasarkan kepada pertimbangan diatas maka dikatakan bahwa masalah perekrutan karyawan menjadi salah satu proses yang sangat penting untuk ditangani secara khusus oleh organisasi .

Dari latar belakang permasalahan inilah maka penelitian dipilih judul “Tinjauan Sistem Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Supra Piranti Wisata Ria”.

## **1.2. IDENTIFIKASI MASALAH**

Seringkali perusahaan mengalami masalah dalam menentukan karyawan yang sesuai dengan jabatan yang dibutuhkan, terdapat beberapa fenomena yang dialami oleh perusahaan yaitu, tidak tercapainya tujuan perusahaan, kurangnya pengetahuan sehingga karyawan tidak mampu melaksanakan tugasnya, tingkat pendidikan sumber daya manusia yang rendah, dan lain sebagainya.

### **1.3. PEMBATASAN MASALAH**

Pembatasan masalah dilakukan dengan tujuan agar pokok permasalahan yang diteliti tidak terlalu luas atau melebar dari yang sudah ditentukan atau dengan kata lain agar penelitian terfokus pada tujuan penelitian. Sesuai dengan pokok permasalahan penulisan skripsi ini dibatasi pada permasalahan mengenai proses penerimaan karyawan untuk mendapatkan tenaga kerja yang dibutuhkan oleh PT. Supra Piranti Wisata Ria dengan judul penelitian “Tinjauan Sistem Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan”.

### **1.4. PERUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan pemikiran diatas bahwa tujuan perusahaan dapat dicapai apabila karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut dapat melaksanakan kegiatan dan aktivitasnya sesuai dengan jabatan yang dimilikinya. Pada umumnya masalah-masalah yang cenderung timbul pada perusahaan adalah masalah yang menyangkut sumber daya manusia dan teknologi, yang kesemuanya membuat pimpinan perusahaan dapat mengambil suatu kebijakan yang dianggap perlu untuk menyelesaikan masalah.

Dengan demikian untuk mempermudah pembatasan masalah dalam skripsi ini penulis membuat suatu perumusan masalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana proses seleksi pada PT. Supra Piranti Wisata Ria ?
- b. Bagaimana kebijakan seleksi karyawan pada PT. Supra Piranti Wisata Ria ?

- c. Bagaimana sistim penilaian karyawan pada PT. Supra Piranti Wisata Ria?

## **1.5. TUJUAN DAN KEGUNAAN PENELITIAN**

### **1.5.1. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan informasi tentang sistem perekrutan yang dilakukan oleh PT. Supra Piranti Wisata Ria dalam meningkatkan mutu kinerja karyawannya, yaitu:

- a. Untuk mengetahui proses seleksi pada PT. Supra Piranti Wisata Ria.
- b. Untuk mengetahui kebijakan seleksi yang dilakukan oleh PT. Supra Piranti Wisata Ria.
- c. Untuk mengetahui sistem penilaian karyawan pada PT. Supra Piranti Wisata Ria.

### **1.5.2. Kegunaan Penelitian**

- a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan akan bermanfaat untuk pengembangan ilmu di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya masalah perekrutan karyawan. Selain dari pada itu juga akan menambah koleksi kepustakaan. Di samping itu dapat berguna sebagai referensi untuk penelitian berikutnya.

#### b. Manfaat Praktis

Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu solusi pemecahan masalah yang dapat dipakai sebagai bahan evaluasi untuk menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan sistem perekrutan karyawan pada PT. Supra Piranti Wisata Ria

### 1.6. KERANGKA BERPIKIR

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur masukan (*input*) yang bersama dengan unsur lainnya seperti, bahan, modal, mesin dan teknologi diubah melalui proses manajemen menjadi keluaran (*output*) berupa barang atau jasa dalam usaha mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Sebelum perusahaan melakukan seleksi, terlebih dahulu perusahaan membuat perencanaan agar seleksi yang dilakukan dapat berjalan dengan optimal, perencanaan sumber daya manusia didesain untuk memastikan bahwa sumber daya manusia yang diperlukan akan selalu terpenuhi secara memadai. Sebuah perusahaan yang tidak ada perencanaan sumber daya manusia mungkin menghadapi kenyataan tidak dapat memenuhi kebutuhan karyawan atau sasaran keseluruhan secara efektif. Hal ini dapat dicapai dengan analisis faktor-faktor internal seperti kebutuhan keterampilan yang ada sekarang dan yang diharapkan, lowongan dan perluasan departemen serta pengurangan dan faktor di lingkungan, seperti pasar tenaga kerja, penggunaan komputer untuk mengolah data informasi mengenai karyawan.



Setelah membuat perencanaan perusahaan melakukan proses seleksi yang meliputi, penerimaan berkas yaitu calon karyawan memberikan berkas surat lamaran kepada perusahaan untuk di seleksi. Setelah berkas diterima, perusahaan melakukan tes seleksi. Selain itu juga, calon karyawan harus mengikuti beberapa proses administrasi artinya, surat lamaran yang sudah diterima oleh perusahaan akan di proses dalam bagian ini, setelah itu perusahaan akan melakukan tes potensi akademik ini dimaksudkan untuk mengukur keterampilan pekerjaan dan kemampuan pelamar untuk belajar dari pekerjaan.

Selanjutnya, perusahaan akan melakukan wawancara secara mendalam untuk mencari tahu lebih jauh tentang pelamar, selain itu untuk mengevaluasi dapat diterimanya atau tidak seorang pelamar. Disinilah dinilai apakah calon karyawan memenuhi kriteria yang diinginkan perusahaan atau tidak. Apabila calon karyawan sudah memenuhi persyaratan, maka calon karyawan harus mengikuti orientasi. Orientasi didesain untuk membantu orang yang terpilih dapat menyesuaikan diri ke dalam organisasi untuk memberikan suatu pengetahuan tentang lingkungan kantor serta *job description* yang harus dikerjakan.

Penempatan karyawan yang tepat adalah awal mula perusahaan untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Karena apabila perusahaan salah dalam menempatkan karyawan tentu itu akan mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga perusahaan harus lebih hati-hati dalam mengambil keputusan, agar hasil yang didapat perusahaan dapat lebih optimal.

Biasanya karyawan yang sudah lama bekerja di suatu perusahaan akan dinilai kinerjanya oleh perusahaan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Selain daripada itu, bertujuan untuk mengetahui apakah karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik atau tidak kepada perusahaan. Hal ini akan dibuktikan dengan melihat kualitas kinerja karyawan.

**Gambar 1.1**  
**Kerangka Berpikir**

