

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Salah satu faktor Keberhasilan satu lembaga laba dan nirlaba sangat ditentukan oleh mekanisme proses rekrutmen dan seleksi karyawan. mekanisme yang baik akan menghasilkan karyawan yang mampu bekerja dan memberikan kontribusi yang signifikan bagi keberhasilan satu Lembaga/perusahaan. Proses ini akan menjaring dan mendapatkan karyawan dengan kemampun dan sumberdaya manusia yang mumpuni pada bidang yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Menurut Harahap (2001), Sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting bahkan, tidak dapat dilepas dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan karena sumber daya manusia dalam organisasi adalah *human capital*, hal ini di karenakan sumber daya manusia berkontribusi terhadap propabilitas sebuah organisasi. Sumber daya manusia sering kali juga disebut sebagai modal intelektual, karena kemampuan memberikan ide-ide cemerlang dalam pengembangan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia merupakan konsep yang luas tentang filosofi, kebijakan, prosedur dan praktek yang digunakan untuk mengelolah individu atau manusia melalui organsasi. penggunaan konsep dan sistem sumber daya manusia adalah kontrol secara sistematis dari proses

jaringan mendasar organisasi yang mempengaruhi dan melibatkan semua individu dalam organisasi, termasuk proses perencanaan sumber daya manusia, desain pekerjaan, susunan kepegawaian, pelatihan dan pengembangan, representasi dan perlindungan tenaga kerja, serta pengembangan organisasi .(Rivai 2009)

Dalam sebuah lingkungan organisasi dimana, tantangan angkatan kerja yang berubah, hukum yang berubah, dan kebutuhan-kebutuhan dari pemberi kerja juga berubah, maka sumber daya manusia pun harus terus berubah dan berkembang. oleh karena itu, fungsi-fungsi dalam manajemen sumber daya manusia harus dilaksanakan secara optimal sehingga kebutuhan yang menyangkut tujuan individu, perusahaan, organisasi maupun kelembagaan dapat tercapai.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Bily Ronalde Potale, Viktor Lengkong, Silcyljeova Moniharapon (2016), menjelaskan bahwa umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan karena pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Dalam pengolahan dan pengembangan sumber daya manusia, banyak kegiatan yang sering dilakukan untuk meningkatkan efektivitas dalam sebuah perusahaan. misalnya dengan melalui peningkatan kompetensi karyawan (*training*), menerapkan kedisiplinan yang ketat dan penanaman budaya perusahaan sebagai dasar dari perusahaan.

Ada beberapa kegiatan-kegiatan perusahaan yang sering dilakukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang terdiri dari perencanaan sumber daya manusia, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian. Hal ini ditujukan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang baik secara baik dan terarah. Salah satu kegiatan dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah merencanakan sumber daya manusia.

Mencari karyawan yang profesional dan berkualitas memang tidak mudah. Sudah menjadi kewajiban dalam sebuah organisasi untuk melakukan penyaringan karyawan yang handal. Oleh karena itu, proses rekrutmen dan seleksi dibutuhkan untuk menyaring para pelamar yang ingin bekerja pada suatu perusahaan.

Rekrutmen sendiri merupakan serangkaian program untuk mencari dan memikat pelamar kerjadengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Irwansyah (2012:242), menjelaskan bahwa rekrutmen merupakan proses menarik orang – orang atau pelamar yang mempunyai minat dan kualifikasi yang tepat untuk mengisi posisi atau jabatan tertentu.

Rekrutmen juga merupakan suatu proses pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan, untuk dipekerjakan didalam perusahaan (Mathis 2001).

Adapun manfaat dari rekrutmen adalah memiliki fungsi sebagai “orang yang tepat ditempat yang tepat, dimana hal ini menjadi pegangan bagi para manager dalam menempatkan tenaga kerja yang ada di perusahaannya.

Sedangkan seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar atau orang-orang yang memenuhi kriteria untuk menempati posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada pada perusahaan. Selain itu, Kesalahan strategi dalam melakukan proses rekrutmen dan seleksi akan berakibat buruk pada tujuan perusahaan karena lalainya proses perekrutan dan seleksi. Kasmir (2016:101) menjelaskan bahwa seleksi adalah proses untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah ditetapkan.

Proses seleksi memegang prinsip *right people in the right jobs* yaitu menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat. Hal ini bertujuan untuk menjamin perusahaan memiliki karyawan yang tepat untuk suatu jabatan atau pekerjaan serta, memastikan keuntungan sumber daya manusia organisasi dengan baik.

Rekrutmen dan seleksi merupakan dua tahap yang berbeda. Pada fase rekrutmen, semua calon karyawan dimotivasi dan didorong untuk melamar. Karena, semakin banyak semakin baik sehingga menghasilkan kumpulan data pelamar yang baik. Hal ini berbeda dengan seleksi. seleksi merupakan tahap penyaringan dan penerimaan pelamar yang memiliki kualifikasi serta memiliki kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Kegagalan dalam melakukan sistem perekrutan dan seleksi tenaga kerja akan berdampak pada proses pencapaian tujuan perusahaan. Dimana, kinerja pegawai pada Ramayana Mall Kupang diperlukan tidak hanya mahir dalam mendidik peserta didik tetapi juga, harus mampu memberikan stimulus kepada peserta didik supaya mereka mampu secara aktif mengembangkan potensi diri untuk memiliki kekuatan pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, serta keterampilan yang diperlukan dirinya.

Banyak ilmuwan mengemukakan bahwa bahwa proses rekrutmen dan seleksi yang tepat adalah pintu menuju keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi sehingga banyak penelitian dilakukan untuk mengetahui dampak rekrutmen dan seleksi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Seperti yang dijelaskan oleh Nuraeni (2018), menyatakan bahwa proses rekrutmen ini adalah proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia.

Sedangkan menurut Teguh (2009) menjelaskan bahwa seleksi adalah proses yang terdiri dari berbagai langkah yang spesifik dari kelompok pelamar yang paling cocok dan memenuhi syarat untuk jabatan tertentu.

Faktor penting lain yang menjadi penentu keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena, kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan

tugas pokok dan fungsinya sebagai karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diterima. Mangkunegara (2016:9), menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Dalam setiap perusahaan kinerja karyawan adalah faktor utama yang harus selalu diperhatikan dan selalu sering dikembangkan mengingat keberhasilan perusahaan bukan saja bergantung pada gaya kepemimpinan seorang menejer tetapi juga ada pada titik dimana kinerja seorang karyawan bisa mencapai standar yang telah ditetapkanyaitu ketepatan dalam menyelesaikan tanggungjawab dan kualitas perkerjaanya dalam mengejar sasaran yang diharapkan. Karaywan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai.

Menurut Hasibuan (2003), karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Oleh sebabnya, peran kinerja karyawan merupakan salah satu tolak ukur dalam pencapaian tujuan dan target sebuah perusahaan.

PT. Ramayana Flobamora Mall Kupang merupakan salah satu pusat perbelanjaan terbesar di Kota Kupang, PT. Ramayana Flobamora Mall Kota Kupang masih dapat bersaing di tengah-tengah pusat perbelanjaan yang bermunculan saat ini. PT. Ramayana Flobamora Mall Kupang selalu berupaya meningkatkan profesionalitasnya dalam bekerja. Untuk menjaga profesinalitas

dalam bekerja dapat melakukan pembinaan terhadap sumber daya manusia yang terarah dan berkesinambungan. Sebagai perusahaan yang besar PT. Ramayana Flobamora Mall Kupang mengharapkan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Penempatan Kerja Penempatan kerja merupakan salah satu proses penting dalam manajemen sumber daya manusia. Karyawan yang telah menjalankan program orientasi harus segera mendapatkan tempat pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan keahlian yang dimilikinya karena penempatan kerja yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan. Penempatan kerja dapat berupa penempatan bagi karyawan baru maupun penugasan kembali bagi karyawan yang telah ada.

Berasal dari istilah “The Right Man On The Right Place” yang berarti bahwa dalam menempatkan seorang karyawan sesungguhnya harus sesuai dengan kemampuan dan keahliannya. Berawal dari filosofi tersebut maka kegiatan penempatan atau staffing merupakan hal yang sangat penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. Jika seorang karyawan tidak ditempatkan sesuai dengan kemampuan dan keahliannya maka kinerja tidak akan sesuai dengan yang diharapkan. Meski proses ini tidak mudah namun apabila dilakukan melalui tahapan dan proses yang benar maka proses menempatkan orang yang tepat pada posisi yang tepat akan terwujud.

Adapun definisi penempatan kerja menurut beberapa ahli, yaitu Ardhana (2012:82), mendefinisikan penempatan sebagai proses pemberian tugas dan

pekerjaan kepada karyawan yang lulus seleksi untuk dilaksanakan secara continue dan wewenang serta tanggung jawab yang melekat sebesar porsi dan komposisi yang ditetapkan serta mampu mempertanggungjawabkan segala risiko yang mungkin terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut.

Adapun berbagai prosedur yang dilakukan di PT. Ramayana Flobamora Mall Kupang yaitu, pengajuan ke pusat tujuannya untuk diketahui perusahaan. Misalnya PT. Ramayana Mall Kupang ingin mengajukan berita acara penambahan pegawai (Driver), setelah disetujui maka perusahaan akan melakukan open rekrutmen. Ada dua jenis open rekrutmen yang dilakukan, yaitu open rekrutmen dan close rekrutmen. Open rekrutmen ditujukan untuk umum, sedangkan close rekrutmen hanya ditujukan untuk orang-orang tertentu seperti kerabat, teman, dan lainnya. Proses rekrutmen yang benar akan menghasilkan karyawan/karyawati yang mempunyai dedikasi yang tinggi terhadap perusahaan. Proses ini biasanya dilakukan Ketika perusahaan membutuhkan karywan baru untuk mengisi kekosongan jabatan yang baru ataupun yang sudah ditinggalkan oleh karyawan sebelumnya. Karena pentingnya proses rekrutmen ini maka sudah seharusnya mempunyai instrumen penerimaan yang jelas, terukur dan procedural tanpa melibatkan KKN (kolusi, korupsi dan nepotisme). Kelalaian dan kesalahan dalam proses rekrutmen akan membawa dampak buruk bagi perusahaan. Para karyawan/karyawati yang didapaatkan melalaui proses rekrutmen yang tidak benar akan berpengaruh pada kinerja perusahaan. Biasanya para karywan ini akan bekerja hanya untuk mendapatkan upah tanpa



memikirkan progress perusahaan kedepan. Untuk menunjang perusahaan maka PT Ramayana mall Kupang telah menerima karyawan sebanyak 66 orang sesuai dengan data yang tercatat sejak tanggal 01 Januari 2024.

Proses rekrutmen yang ada pada PT Ramayana sendiri terdiri dari beberapa tahapan yaitu:

1. mengidentifikasi kebutuhan rekrutmen dimana pada tahap ini adalah menentukan posisi yang dibutuhkan
2. membuat deskripsi pekerjaan mengenai tanggung jawab dan kualifikasi yang dibutuhkan
3. memposting lowongan pekerjaan. Dimana PT Ramayana mempublikasikan lowongan untuk menarik kandidat.
4. seleksi awal untuk menilai kelayakan kandidat.

Sedangkan seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar atau orang-orang yang memenuhi kriteria untuk menempati posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada pada perusahaan. Dalam proses seleksi yang terjadi di PT Ramayana ada sebagai berikut:

- a. Penerimaan lamaran. Dalam proses ini dimulai dengan pengumpulan lamaran kerja dari calon karyawan. Biasanya dilakukan melalui iklan lowongan kerja atau platform rekrutmen online.
- b. Seleksi administrasi. Dalam proses ini HR akan menilai berkas yang dikirimkan seperti surat lamaran dan daftar riwayat hidup. Kriteria

yang dinilai biasanya meliputi latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan keterampilan yang relevan.

- c. Wawancara. Dalam proses ini calon yang lolos seleksi administrasi akan diundang untuk wawancara. Biasanya dilakukan oleh HR atau manajer terkait. Pertanyaan yang diajukan biasanya berkaitan dengan pengalaman kerja dan potensi diri calon karyawan. Setelah calon melewati semua tahap akan dilakukan wawancara akhir dengan manajemen yang akan membahas tentang beberapa aspek seperti gaji dan tanggung jawab pekerjaan.

Jumlah karyawannya sendiri ada 66 orang yang terdiri dari 40 orang

perempuan dan 26 orang laki-laki, dengan rincian sebagai berikut:

No.	Jabatan	Jumlah
-----	---------	--------

1.	Manajer	1
2.	Asisten manajer	1
3.	Karyawan	64
	<b>Total</b>	66

### **Hari dan jam kerja**

Jadwal kerja suatu perusahaan merupakan unsur penting karena akan menciptakan suatu tanggung jawab bagi suatu karyawan. Jadwal kerja sendiri dapat mendidik karyawan untuk mendidik kedisiplinan untuk tercapainya suatu tujuan dalam perusahaan.

Jadwal kerja dalam PT. Ramayana mall kupang sendiri berlangsung selama 8 jam kerja atau sift kecuali untuk sift malam hanya berlaku untuk karyawan pada bagian keamanan.

Senin-minggu (shift pagi) :pukul 09:00-17:00

Senin-minggu (shift siang) :pukul 15:00-22:00

Senin-minggu (shift malam):pukul 22:00-06:00

Mengingat pentingnya proses rekrutmen dan seleksi adalah dua landasan yang sangat mempengaruhi penempatan karyawan, sehingga besar harapannya agar pihak manajemen perusahaan harus mampu memahami

bagaimana cara terbaik dalam mengelola karyawan yang berasal dari latar belakang, keahlian, dan kemampuan yang berbeda-beda dalam proses penarikan dan seleksi sehingga, karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang diberikan.

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Chandra Syatreya Kartika dengan judul analisis rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan pada PT Arta Boga Cemerlang Surabaya. Hasil penelitian menemukan bahwa proses rekrutmen karyawan di PT. Arta Boga Cemerlang untuk manager atau jabatan tinggi lainnya dari perekrutan eksternal melalui iklan di media cetak, sedangkan untuk karyawan harian atau bukan jabatan yang tinggi dari perekrutan internal melalui referensi orang dalam. Proses seleksi yang dilakukan, dengan wawancara, interview bila diperlukan ada tes psikologi. Dalam penempatan karyawan yang menjadi pertimbangan adalah yang nantinya akan dikerjakan oleh calon karyawan tersebut.

Kedua, oleh Maria Helena Carolinda Dua Mea dan Felixia Ie, dengan judul proses rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja karyawan outsourcing PT. Nusa Bunga. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT. Nusa Bunga sudah menerapkan proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan outsourcing dengan baik, tetapi disarankan agar lebih memperhatikan penempatan karyawannya outsourcing yang sesuai dengan kompetensi karyawan masing-masing, agar karyawan tersebut dapat berkontribusi strategis dalam mencapai tujuan organisasi.

Mengingat pentingnya proses rekrutmen dan seleksi adalah dua landasan yang sangat mempengaruhi penempatan karyawan, sehingga besar harapannya agar pihak manajemen perusahaan harus mampu memahami bagaimana cara terbaik dalam mengelola karyawan yang berasal dari latar belakang, keahlian, dan kemampuan yang berbeda-beda dalam proses penarikan dan seleksi sehingga, karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang diberikan.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas maka penulis hendak mengajukan judul “ANALISIS PROSES REKRUTMEN, SELEKSI, DAN PENEMPATAN PADA KARYAWAN PT. RAMAYANA MALL KUPANG”

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan maka, perumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah terkait “Analisis proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan pada karyawan PT. Ramayana Mall Kupang”.

## 1.3 Persoalan Penelitian

1. Bagaimana proses rekrutmen pada PT. Ramayana mall kupang.
2. Bagaimana proses seleksi pada PT. Ramayana mall kupang.
3. Bagaimana proses penempatan pada PT. Ramayan mall kupang

## 1.4 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui proses rekrutmen pada PT. Ramayana mall kupang
- b. Untuk mengetahui proses seleksi pada PT. Ramayana mall kupang.
- c. Untuk mengetahui proses penempatan pada PT. Ramayana mall kupang.

## 1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian adalah:

a. Bagi perusahaan

Sebagai sumbangan pikiran dalam mengatasi permasalahan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi peneliti

Menambah wawasan penulis dalam mengaplikasikan pengetahuan yang dipelajari melalui penelitian