

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Kemajuan suatu perusahaan lazimnya ditentukan dari pengaruh kinerja sumber daya manusia yang telah dipilih oleh perusahaan tersebut. Jika perusahaan tidak memiliki sumber daya manusia, roda kegiatan perusahaan ataupun dari perusahaan itu sendiri tidak akan bergerak dengan baik dan maksimal. Hubungan antara perusahaan dan sumber daya manusia seperti simbiosis mutualisme, yaitu dua pihak tersebut sama – sama saling menguntungkan. Sumber daya manusia akan memberikan kontribusi lebih kepada perusahaan sehingga, perusahaan tersebut selangkah lebih maju dan berkembang pesat. Sebaliknya, bagi perusahaan akan memberikan hak para sumber daya manusia atas hasil kerja mereka, dapat berupa sebuah *reward*, kesejahteraan dan tunjangan – tunjangan lainnya.

Karyawan merupakan aset terpenting bagi perkembangan perusahaan. Karyawan diperoleh berdasarkan ketentuan atau kualifikasi, serta penilaian kemampuan mereka yang dapat menunjang proses kerja pada perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan sangatlah selektif dalam memilih karyawannya. Pada poin di atas, perusahaan melangsungkan proses rekrutmen dan seleksi, yang mana proses tersebut dilakukan dalam memilih calon karyawan yang akan ditempatkan di suatu jabatan sesuai dengan kompetensi mereka. Menurut Mangkunegara (2011:2) pengelolaan karyawan secara profesional ini harus dimulai sejak perekrutan, penyeleksian dan penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan dan pengembangan kariernya.

Rekrutmen menurut Subekhi dan Jauhar (2012:123) rekrutmen atau perekrutan diartikan sebagai proses penarikan sejumlah calon yang berpotensi untuk diseleksi menjadi pegawai atau karyawan. Pada dasarnya, rekrutmen merupakan langkah awal dalam mencari atau mendapatkan calon karyawan yang berkompeten, dan perlu adanya suatu upaya yang harus dilakukan perusahaan, yaitu melalui uji kelayakan yang berguna untuk menentukan kinerja para karyawan, agar tidak merugikan perusahaan di kemudian hari. Tujuan dari

perekrutan adalah menyediakan calon karyawan yang telah memenuhi persyaratan, melaksanakan tugas pokok dan fungsi perusahaan dalam menciptakan lapangan pekerjaan, dan mendapatkan karyawan yang sesuai kebutuhan.

Setelah pelaksanaan proses rekrutmen berakhir, berlanjut melakukan tahap berikutnya, yaitu seleksi. Menurut Rivai (2011:159) seleksi adalah kegiatan dalam manajemen sumber daya manusia yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan. Seleksi merupakan proses pemilihan calon karyawan yang telah lolos pada tahap perekrutan dan memenuhi kualifikasi serta kemampuan calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Ada berbagai rangkaian pelaksanaan seleksi, mulai dari seleksi administrasi, wawancara, tes seputar pengenalan perusahaan, *psychology test*, tes kesehatan, serta tidak lupa juga diadakannya pelatihan bagi calon karyawan yang terpilih, agar karyawan mengetahui tugas pokok mereka. Seluruh rangkaian tersebut wajib diikuti oleh calon karyawan, karena termasuk dari prosedur perusahaan, dan dapat menentukan calon karyawan yang tepat.

Proses pelaksanaan rekrutmen dan seleksi dilakukan oleh PT Pelindo Daya Sejahtera Surabaya, karena perusahaan tersebut merupakan anak perusahaan dari PT Pelindo III yang bergerak di bidang penyedia jasa tenaga kerja outsourcing, dan telah bekerjasama dengan beberapa mitra kerja perusahaan dalam lingkup PT Pelindo III. Sehingga, dari pihak PT Pelindo III mulai dari kantor pusat, regional, anak dan cucu perusahaan, dan juga perusahaan afiliasi. Apabila dari mitra kerja tersebut membutuhkan tenaga kerja, maka yang bertugas membuka informasi lowongan kerja hingga seleksi calon karyawan yaitu pihak PT Pelindo Daya Sejahtera Surabaya. PT Pelindo Daya Sejahtera Surabaya akan melaksanakan tugasnya sesuai dengan kualifikasi atau *requirement* yang ditentukan oleh pengguna jasa tenaga kerja, agar proses tersebut terlaksana dengan baik dan dapat memperoleh tenaga kerja yang layak untuk menduduki suatu jabatan dan bisa bertahan lama. PT Pelindo Daya Sejahtera Surabaya menerapkan proses rekrutmen dan seleksi secara offline maupun online, tergantung dari situasi dan kondisi PT Pelindo Daya Sejahtera Surabaya. Jenis tenaga kerja outsourcing yang

di rekrut PT Pelindo Daya Sejahtera adalah tenaga ahli daya dan pemborongan, tenaga kerja tersebut nantinya akan membantu tugas – tugas perusahaan, menyesuaikan dengan golongan pekerjaan yang mereka pilih.

Proses pelaksanaan rekrutmen dan seleksi tidaklah mudah dan membutuhkan waktu yang cukup lama. Oleh sebab itu, perusahaan harus teliti dalam menjaring, menyaring, dan menilai kompetensi para tenaga kerja agar perusahaan tidak salah pilih tenaga kerjanya. Perusahaan dapat menggunakan cara atau langkah - langkah yang telah tersedia pada teori – teori para ahli, atau perusahaan dapat menggunakan metodenya sendiri, demi kelancaran dan fleksibilitas waktu serta keadaan perusahaan.

Pada uraian latar belakang tersebut, maka ditentukanlah pengambilan judul tugas akhir ini adalah **“Proses Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Kerja (*Outsourcing*) Unit Sumber Daya Manusia dan Umum PT Pelindo Daya Sejahtera Surabaya Surabaya”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan secara rinci, maka dapat dirumuskan permasalahannya adalah bagaimana proses pelaksanaan rekrutmen dan seleksi tenaga kerja *outsourcing* Unit Sumber Daya Manusia dan Umum PT Pelindo Daya Sejahtera Surabaya?

## **1.3 Tujuan**

Tujuan yang akan dicapai sesuai dengan penjelasan dari latar belakang dan rumusan masalah yang berkaitan yaitu mengetahui proses rekrutmen dan seleksi, serta hal – hal yang perlu diperhatikan pada saat rekrutmen dan seleksi, baik dari pihak perusahaan maupun calon tenaga kerja *outsourcing* PT Pelindo Daya Sejahtera Surabaya.

## **1.4 Manfaat**

Adapun manfaat dari penulisan tugas akhir ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Bagi Penulis

Menambah ilmu pengetahuan dan wawasan dalam bidang sumber daya manusia sehingga, penulis mendapatkan ilmu yang belum pernah didapatkan pada bangku perkuliahan.

#### 2. Bagi Universitas

Dapat digunakan sebagai bahan bacaan, kajian dan juga tambahan pustaka bagi Fakultas Vokasi khususnya pada Program Studi Administrasi Perkantoran.

#### 3. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan dan bahan pertimbangan untuk mengenali permasalahan yang berkaitan dengan proses rekrutmen dan seleksi pada PT Pelindo Daya Sejahtera Surabaya. Agar dapat meningkatkan proses tersebut dan kinerja calon tenaga kerja *outsourcing*.

#### 4. Bagi Pembaca

Untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi pihak-pihak yang tertarik khususnya dalam hal rekrutmen dan seleksi karyawan serta menambah informasi dan referensi bermanfaat bagi penulisan tugas akhir.

### **1.5 Metode Pengumpulan Data**

Metode yang digunakan pada penyusunan tugas akhir ini adalah metode penelitian deskriptif kualitatif. Menurut Sugiyono (2015:1) penelitian kualitatif merupakan penelitian pada kondisi obyek yang sesungguhnya dan digunakan untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana mestinya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum dan generalisasi. Penelitian tersebut diperlukan untuk mendeskripsikan, menjelaskan dan menganalisis data – data (non-statistik) yang ada dan hasil perolehan data didapatkan pada saat pelaksanaan tempat magang kerja, kemudian akan dijabarkan dalam bentuk analisis sehingga memperoleh sebuah kesimpulan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

#### 1. Pengamatan (*Observation*)

Menurut Komariah dan Satori (2011:105) pengertian observasi adalah pengamatan terhadap suatu objek yang diteliti baik secara langsung maupun tidak langsung untuk memperoleh data yang harus dikumpulkan dalam penelitian. Secara langsung dengan terlibat ke lapangan dengan melibatkan seluruh pancaindera. Sedangkan tidak langsung dengan dibantu mediavisual/audiovisual. Observasi dilakukan untuk menambah pengumpulan data. Pada penyusunan tugas akhir ini telah dilaksanakan magang kerja yang berlangsung selama 3 bulan di PT Pelindo Daya Sejahtera Surabaya.

2. Wawancara (*Interview*)

Menurut Sugiyono (2015:194) menjelaskan bahwa, wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya kecil/sedikit. Pelaksanaan wawancara dilakukan untuk mendapatkan informasi atau data – data dari sumber data langsung melalui percakapan dengan beberapa narasumber di unit tertentu yang berhubungan dengan topik pembahasan sehingga dengan mudah memperoleh yang akan ditambahkan ke dalam penulisan tugas akhir.

3. Dokumentasi (*Documentation*)

Menurut Sugiyono (2015:82) dokumentasi merupakan catatan peristiwa pada waktu yang lalu, dan dapat berbentuk tulisan, gambar, maupun karya – karya monumental seseorang. Dokumentasi yang diperoleh meliputi, sejarah perusahaan, kegiatan pelaksanaan wawancara dengan sumber informan perusahaan, dokumen proses rekrutmen dan seleksi, dan data – data yang dibutuhkan untuk menambah dan melengkapi metode yang lainnya.

4. Studi Kepustakaan

Pada penyusunan tugas akhir ini diperlukan beberapa studi pustaka atau literatur yang relevan sebagai referensi topik pembahasan penyusunan tugas akhir. Menurut Sugiyono (2015:291) studi kepustakaan berkaitan

dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti, selain itu studi kepustakaan sangat penting dalam melakukan penelitian, hal ini dikarenakan penelitian tidak akan lepas dari literatur – literatur ilmiah.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Dalam penulisan tugas akhir ini, sistematika penulisan yang digunakan adalah sebagai berikut :

#### **BAB 1 PENDAHULUAN**

Terbagi menjadi beberapa bagian, yaitu pendahuluan yang menjelaskan latar belakang, rumusan masalah, tujuan, manfaat, metode pengumpulan data dan sistematika penelitian.

#### **BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA**

Tahapan dalam menjelaskan topik yang dibawa sesuai dengan teori-teori yang ada.

#### **BAB 3 HASIL DAN PEMBAHASAN**

Menjelaskan gambaran umum perusahaan, deskripsi hasil dan pembahasan topik.

#### **BAB 4 KESIMPULAN DAN SARAN**

Bagian akhir yang berisi kesimpulan dari hasil penelitian. Selain itu juga berisi saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi kegiatan penelitian selanjutnya.