

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya merupakan salah satu kebutuhan yang harus dimiliki perusahaan. Sumber daya yang kita ketahui terdiri dari Sumber Daya Alam (SDA) dan Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber daya yang dimiliki harus digunakan secara efektif dan efisien. Bagi perusahaan sumber daya manusia sangatlah penting keberadaannya. Sumber daya yang penting ini harus dijaga dan dikendalikan dengan baik oleh perusahaan. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan dari perusahaan. Menurut Jackson, dkk (2010) memberikan pendapat bahwa sumber daya manusia adalah semua orang yang bisa berkontribusi untuk melakukan pekerjaan perusahaan, dan juga orang-orang yang bisa berkontribusi di masa mendatang, dan mereka yang telah berkontribusi di masa lalu. Karyawan merupakan penopang perusahaan untuk terus bertahan dan berkembang diantara kompetitornya. Maka dari itu karyawan dan perusahaan memiliki hubungan yang saling berkaitan satu sama lain. Manajemen perusahaan harus mampu memberikan fasilitas dan lingkungan yang dapat mendukung kinerja karyawan.

Karyawan di dalam perusahaan dituntut memberikan produktivitas yang optimal demi kelancaran operasi. Dalam Kumaat (2010) produktivitas dalam SDM diartikan atas banyaknya hasil yang dapat diberikan per SDM. Produktivitas dari karyawan juga

ditunjang oleh kualitas yang mereka miliki. Karyawan yang berkualitas akan mengurangi perputaran jumlah karyawan. Karyawan menambahkan nilai dengan menggunakan keterampilan dan pengetahuan mereka untuk mengubah sumber daya perusahaan lainnya misalnya bahan baku, bagian komponen, peralatan, real estat, informasi, dan sebagainya untuk menghasilkan dan memberikan produk serta layanan yang menghasilkan keuntungan atau bentuk-bentuk hasil berharga lainnya. (Jackson, dkk, 2010)

Penyaringan karyawan pada awalnya dapat diseleksi oleh sebuah sub-departemen di dalam divisi sumber daya manusia yaitu rekrutmen. Peran Rekrutmen SDM (*HR Recruitment*) menurut Noe, dkk (2010) adalah membangun penawaran para karyawan baru potensial yang dapat ditarik oleh organisasi jika diperlukan. Dalam sub-departemen rekrutmen dimulai dari merekrut calon pelamar, *interview*, *psikotest*, dan penerimaan karyawan. Rangkaian proses dalam rekrutmen perusahaan dilandaskan pada sebuah prosedur tertulis. Prosedur dibuat untuk merancang agar setiap proses dapat dikoordinasikan dengan baik. Perancangan prosedur harus dibuat dengan baik agar proses rekrutmen karyawan menjadi tertata. Rekrutmen pada perusahaan tidak hanya mencari karyawan berkualitas tetapi juga sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Lewat *interview* pada umumnya pihak perusahaan dapat menilai kelayakan seseorang tanpa mengesampingkan data diri serta potensi akademik pelamar. Beberapa tes pada proses seleksi setiap perusahaan bisa saja berbeda dan tidak harus sama. Karyawan yang mampu memberikan

nilai tambah yang berkelanjutan adalah mereka yang mampu membuat produk perusahaan dikenal luas oleh masyarakat. Jika perusahaan sudah mampu menguasai pasar, SDM yang ada didalamnya dipercayai adalah sumber daya yang bernilai tambah.

Mengingat bahwa divisi sumber daya manusia merupakan divisi kunci atas karyawan. Arti divisi kunci di sini adalah pada divisi ini terdapat informasi-informasi yang berkaitan dengan perubahan atau perputaran karyawan serta informasi karyawan lainnya. Informasi yang disampaikan haruslah akurat, karena informasi yang dihasilkan ini banyak digunakan oleh divisi lain yang berkaitan. Ruang lingkup pada penelitian ini adalah salah satu sub-departemen yang terdapat dalam divisi sumber daya manusia PT.WIN. Sub-departemen yang ingin diangkat adalah rekrutmen. Sebuah sub-departemen yang dibawah oleh departemen tetap harus diperhitungkan dalam upaya tercapainya tujuan dari organisasi dan perusahaan.

Demi tercapainya tujuan organisasi dan perusahaan, perlu dalam waktu berkala melakukan audit kepatuhan. Audit kepatuhan rekrutmen sendiri dilakukan untuk menilai keselarasan antara proses kerja rekrutmen dengan prosedur yang telah ada. Dalam rekrutmen PT.WIN sendiri telah terdapat prosedur atau alur kerja tertulis dalam menjalankan proses rekrutmen. Audit kepatuhan berbeda dengan audit manajemen, di mana pada audit kepatuhan lebih menekankan pada proses kerja dalam perusahaan. Audit manajemen lebih menekankan pada aktivitas operasional keseluruhan perusahaan

dengan segala kebijakan yang telah ditetapkan. Hasil dari audit kepatuhan adalah sebuah perbaikan atau pengembangan pada proses kerja tersebut agar lebih baik dan mampu mendukung tujuan organisasi dan perusahaan.

Pada PT.WIN ada beberapa masalah mengenai keakuratan data yang masih kurang. Hal ini terjadi pada berbagai area penjualan yang dimiliki oleh PT.WIN. Area penjualan PT.WIN sendiri tersebar di seluruh Indonesia. Jumlah dari area penjualan (*sales area*) dapat dikatakan cukup banyak yaitu sejumlah 20 area. Masalah tersebut dikarenakan adanya kurang koordinasi dari setiap area dengan rekrutmen pusat. Koordinasi harus dilakukan pada setiap perubahan karyawan, baik yang masuk dan yang keluar serta perihal lain yang berkaitan dengan status karyawan.

Pada tahun 2014 menurut data perusahaan terjadi perbedaan yang sangat jauh antara data yang ada di pusat dengan data *real* yang ada di area. Hal ini muncul karena banyak karyawan masuk tanpa adanya sebuah dokumen kelengkapan yang seharusnya menjadi bagian dari rangkaian proses rekrutmen yang telah ditentukan oleh pusat. Berdasarkan permasalahan tersebut pada penelitian ini akan melakukan sebuah audit kepatuhan terhadap rekrutmen karyawan pada PT.WIN. Audit kepatuhan merupakan audit yang tujuannya untuk menentukan apakah yang diaudit sesuai dengan kondisi atau peraturan tertentu. Hasil audit kepatuhan umumnya dilaporkan kepada pihak yang berwenang yang membuat kriteria. (Mulyadi, 2002). Bersama dengan audit kepatuhan ini diharapkan berbagai

permasalahan yang timbul dapat diketahui penyebabnya. Setelah akar permasalahan dapat ditemukan, diharapkan juga dengan penelitian ini dapat membantu memberikan saran yang membangun sehingga dapat memperbaiki proses rekrutmen tersebut. Perbaikan yang diberikan dapat berupa perbaikan-perbaikan kecil. Perbaikan kecil ini dapat diimplementasikan sesuai dengan keadaan perusahaan. Permasalahan yang ada berhubungan dengan sebuah keakuratan data, sehingga setiap perbaikan-perbaikan kecil diharapkan dapat memperbaiki permasalahan secara keseluruhan yang ada. Dengan demikian proses rekrutmen karyawan menjadi bernilai tambah dalam usaha untuk mendapatkan SDM yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut “Apakah proses rekrutmen karyawan pada PT.WIN telah berjalan sesuai prosedur dan standar yang ditetapkan?”

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui proses rekrutmen karyawan pada PT.WIN dengan prosedur dan standar yang telah ditetapkan.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada pihak-pihak yang terkait sebagai berikut:

1. Mahasiswa/akademik yaitu menambah pengetahuan tentang bagaimana proses rekrutmen karyawan pada perusahaan. Selain itu penelitian ini diharapkan dapat menjadi perbandingan untuk penelitian yang relevan selanjutnya.
2. Praktek yaitu memberikan gambaran secara kongkret bagaimana prosedur dan standar yang ditetapkan dalam mengendalikan proses rekrutmen karyawan perusahaan.

1.5. Sistematika Penulisan

BAB 1 : PENDAHULUAN

Pada bab ini diuraikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB 2 : TINJAUAN KEPUSTAKAAN

Pada bab ini berisi penelitian terdahulu, teori-teori dan konsep-konsep yang relevan dalam hubungannya dengan topik bahasan atau untuk memperoleh sudut pandang ilmiah yang menjadi landasan dari penelitian.

BAB 3 : METODE PENELITIAN

Pada bab ini diuraikan mengenai metode penelitian meliputi: desain penelitian, jenis dan sumber data, alat dan metode pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB 4 : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai gambaran umum obyek penelitian, evaluasi proses rekrutmen PT.WIN beserta prosedur dan standar yang telah ditetapkan.

BAB 5 : SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini dijelaskan simpulan berdasarkan analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya. Diharapkan simpulan yang dijabarkan memberikan gambaran atas fakta yang relevan. Serta dapat memberikan saran sebagai bahan pertimbangan perusahaan untuk meningkatkan kepatuhan atas proses rekrutmen karyawan pada PT.WIN sehingga sumber daya manusia yang dimiliki berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.