

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Perkembangan zaman dan teknologi yang semakin pesat telah mendorong berbagai sektor institusi, baik yang bersifat profit maupun non profit, untuk semakin maju dan maju. Pentingnya peran manusia baik dalam persaingan jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dari pada organisasi lain (Bangun, 2012). Sehingga, setiap lembaga yang menginginkan perkembangan, kemajuan dan mampu bersaing di pasar global tentu tidak pernah terlepas dari kebutuhan akan Sumber Daya Manusia (SDM).

Sumber daya manusia yang dibutuhkan memiliki kualitas yang tinggi, baik yang berbasis pada pengetahuan umum maupun agama serta memiliki beragam keterampilan karena hal ini merupakan hal yang sangat penting sebagai penggerak lembaga untuk mencapai tujuan, visi dan misi lembaga. Sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki alasan, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, tenaga dan kerja serta inisiatif.

Karyawan pada dasarnya merupakan aset perusahaan, bahkan dapat dikatakan bahwa karyawan merupakan bagian dari lembaga. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia nomor 13 tahun 2003 pasal 1 ayat (2), pengertian karyawan atau tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan

pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Menurut Pramana (2015) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia sangat diperlukan untuk efektivitas sumber daya manusia di suatu lembaga. Tujuannya adalah untuk menyediakan lembaga dengan unit kerja yang efektif untuk mencapai tujuan dan kajian tentang manajemen kelembagaan, bagaimana seharusnya dapat mengembangkan, menggunakan, dan memelihara karyawan dalam kualitas dan kuantitas yang konstan. Oleh karena itu, pihak manajemen lembaga harus mampu memahami cara terbaik dalam mengelola pegawai yang berasal dari berbagai latar belakang, keterampilan dan kemampuan agar pegawai dapat bekerja sesuai dengan keterampilan dan jenis pekerjaan yang diberikan. Dalam kegiatannya di suatu instansi diperlukan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas sehingga membutuhkan rekrutmen, seleksi dan pelatihan.

Rekrutmen (penarikan tenaga kerja) sumber daya manusia adalah suatu proses pencarian dan pemikatan para calon tenaga kerja (karyawan) yang mempunyai kemampuan sesuai dengan rencana kebutuhan suatu organisasi (Kurnia,2018). Sebelum proses perekrutan dilakukan, terlebih dahulu pihak manajemen personalia harus menentukan *Job Specification* dan *Man Specification*. *Job Specification* adalah pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar. Adapun *Man Specification* adalah ciri-ciri pribadi yang perlu dimiliki calon pemegang jabatan tertentu, untuk dapat melakukan tugasnya dengan baik (Fahmi, 2014).

Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dan perencanaan kepegawaian. Proses rekrutmen sumber daya manusia tidak boleh diabaikan, hal ini untuk menjaga dari masalah ketidaksesuaian apa yang diinginkan dengan apa yang didapat. Artinya perusahaan atau manajemen tersebut harus memperoleh karyawan yang tepat, dalam arti kualitas maupun kuantitasnya. Apabila tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan tersebut dapat dikatakan aktivitas kerja kurang efektif dan efisien (Malthis,2001).

Proses rekrutmen mempunyai peran yang penting dalam kesuksesan perusahaan karena proses rekrutmen dapat menunjukkan kemampuan perusahaan untuk terus bertahan, beradaptasi dan berkembang khususnya di tengah persaingan yang ketat. Oleh karena itu, mereka dituntut untuk lebih profesional dalam mengelola perusahaannya khususnya dalam hal sumber daya manusia (tenaga kerja).

Menurut Santosa (2016) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa memilih orang yang tepat serta yang memiliki kompetensi dan memiliki standar kerja yang tinggi sesuai harapan perusahaan adalah tidak mudah. Perlu strategi khusus dalam rekrutmen dan sistem seleksi untuk mendapatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul.

Setelah dilakukannya proses rekrutmen, maka untuk mendapatkan karyawan yang baik, handal, bermutu dan sesuai jumlah yang dibutuhkan

perusahaan, maka diperlukan adanya proses seleksi. Menurut Hasibuan (2016) Seleksi adalah usaha pertama yang harus dilakukan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang *qualified* dan kompeten yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada perusahaan tersebut.

Oleh karena itu, pentingnya pelaksanaan seleksi penerimaan karyawan baru bagi setiap perusahaan. Pelaksanaan seleksi harus dilakukan secara jujur, cermat dan obyektif supaya karyawan yang diterima benar-benar *qualified* untuk menjabat dan mengerjakan pekerjaan itu.

Menurut Kusuma (2013) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa organisasi perusahaan akan menyeleksi pekerja dengan mempertimbangkan mana pekerja yang akan dapat diterima apabila sesuai kriteria, atau sesuai dengan persyaratan perusahaan untuk melakukan pekerjaan dan akan menolak karyawan yang tidak sesuai dengan persyaratan.

Kemudian setelah memperoleh karyawan dengan merekrut serta menyeleksi karyawan, untuk memberikan kualitas yang handal dan baik tentunya diperlukan pelatihan sesuai bidangnya masing-masing. Dengan demikian untuk memberikan suatu lembaga yang mempunyai integritas karyawan yang sesuai ekspektasi dan visi, misi serta tujuan perusahaan atau lembaga.

Adapun pengertian pelatihan menurut Dessler (2009) adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia

kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

Pentingnya pelatihan disuatu organisasi perusahaan adalah untuk meningkatkan pengetahuan para karyawan atas budaya dan para pesaing luar, membantu para karyawan yang mempunyai keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru, membantu para karyawan untuk memahami bagaimana bekerja secara efektif dalam tim untuk menghasilkan jasa dan produk yang berkualitas, memastikan bahwa budaya perusahaan menekankan pada inovasi, kreativitas dan pembelajaran (Nawawi,2011).

Menurut Amanda (2014) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa proses pelatihan disuatu organisasi perusahaan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan akan menjadi lebih baik lagi. Perusahaan sebaiknya melakukan hal-hal yang membuat perusahaan menjadi berkembang dan lebih eksis lagi dari sebelumnya. Berhasil tidaknya kinerja yang dicapai organisasi tersebut dipengaruhi kinerja karyawan secara individual maupun kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka semakin baik kinerja organisasi.

Dalam fenomena yang menjadi dasar dalam penelitian ini adalah permasalahan kualitas karyawan yang mana di PT. PLN Nunukan seringkali tidak sesuai yang diharapkan oleh manager di PT. PLN Nunukan ini seperti halnya dalam proses rekrutmen sering terjadi penyebaran informasi yang fiktif (*Hoax*) dikarenakan banyak oknum-oknum yang memanfaatkan calon

karyawan untuk bekerja di PT. PLN Nunukan sehingga pihak manajer PT. PLN Nunukan memberikan website resmi dalam proses rekrutmen karyawan. Oleh karena itu, PT. PLN Nunukan mengambil proses perekrutan karyawan yang handal dan berkualitas yang sesuai dengan kapasitas dan kapabilitas di PT. PLN Nunukan ini. Selain itu, dengan perekrutan karyawan yang menjadi utama dalam proses kemajuan di PT. PLN Nunukan.

Dengan adanya fenomena atau masalah dalam hal proses penyeleksian yang tidak sesuai dengan kinerja karyawan di PT. PLN Nunukan, seperti halnya kandidat terlalu banyak dan tim dari PT. PLN Nunukan harus melakukan tahapan-tahapan penyeleksian yang panjang sehingga prosesnya tidak dilakukan dengan efektif dan efisien. Manajer memberikan penyeleksian demi menjaga kualitas kinerja karyawan serta memberikan pelatihan yang sangat penting dalam masuk di dunia kerja. Selain itu, proses pelaksanaan rekrutmen, seleksi serta pelatihan tentu saja memberikan penegasan terhadap kinerja karyawan yang ingin bekerja di perusahaan terutama di PT. PLN ULP Nunukan sehingga karyawan akan lebih kompetitif dalam bekerja.

Berdasarkan permasalahan di atas, peneliti merasa tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai pelaksanaan rekrutmen, seleksi serta pelatihan karyawan khususnya di PLN Nunukan. Dengan ini peneliti dengan judul “ANALISIS PROSES PELAKSANAAN REKRUTMEN, SELEKSI DAN PELATIHAN KARYAWAN (Studi pada PT. PLN ULP Nunukan)”

## **1.2. Rumusan Masalah**

Penelitian ini akan menganalisis proses rekrutmen, seleksi dan pelatihan karyawan di PLN Nunukan. Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti akan merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah Efektivitas Proses Perekrutan Karyawan di PLN Nunukan Untuk Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)?
2. Bagaimanakah Efektivitas proses seleksi karyawan di PLN Nunukan Untuk Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)?
3. Bagaimanakah Efektivitas proses pelatihan karyawan di PLN Nunukan Untuk Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis efektivitas proses perekrutan karyawan di PLN Nunukan guna meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM).
2. Untuk menganalisis efektivitas proses seleksi karyawan di PLN Nunukan guna meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM).
3. Untuk menganalisis efektivitas proses pelatihan karyawan di PLN Nunukan guna meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM).

## 1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang akan diperoleh pada penelitian ini, sebagai berikut :

### 1.4.1 Manfaat Teoritis

- a. Menambah wawasan dan informasi yang lebih luas, sehingga bisa mempersiapkan diri untuk menghadapi dunia kerja.
- b. Memberikan sumbangsih Ilmu Pengetahuan atau literatur khususnya dalam jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia.

### 1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber pengetahuan, rujukan serta acuan bagi semua pihak yang ingin mendalami ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya perusahaan PLN Nunukan dalam memperhatikan sumber daya manusia terutama dalam hal rekrutmen, seleksi dan pelatihan karyawan.

- b. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan rujukan atau acuan dalam mengaplikasikan peneliti selanjutnya dengan sebagai mestinya.