

BAB I

PENDAHULUAN

I. Latar Belakang

Setiap perusahaan yang didirikan pasti memiliki suatu tujuan yang akan hendak dicapai dengan berdasarkan target kurun waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuan dari perusahaan itu sendiri tidak lain adalah untuk bisa memperoleh keuntungan yang sesuai dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya. Dalam upaya pencapaian tujuan dari pada perusahaan tersebut, biasanya terdapat dua faktor yang mempengaruhi untuk keberhasilan dalam pencapaian tujuan perusahaan tersebut. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia yang dimaksud adalah semua karyawan atau pekerja yang berperan langsung dalam upaya mengelola dan menjalankan segala aktivitas dan operasional perusahaan. Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, karena tanpa adanya sumber daya manusia yang ahli dan berkompeten di bidangnya masing-masing.

Agar segala aktivitas maupun operasional perusahaan dapat berjalan dengan baik, sehingga akan dapat mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan, maka perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat diperoleh perusahaan melalui proses rekrutmen karyawan. Rekrutmen karyawan merupakan salah satu kegiatan untuk mencari dan menseleksi calon tenaga kerja berkualitas sesuai dengan kebutuhan pada *departement* tertentu yang memerlukan tambahan tenaga kerja.

Mengingat pentingnya kegiatan rekrutmen karyawan bagi suatu perusahaan, oleh karena itu diharapkan dari pihak perusahaan khususnya bidang personalia atau *Human Resources Departement* (HRD) agar dapat melaksanakan proses rekrutmen karyawan ini secara optimal berdasarkan pola dan strategi rekrutmen yang telah ditetapkan sebelumnya. Karena apabila seorang karyawan yang diterima oleh perusahaan adalah

merupakan salah satu sumber daya manusia yang berkualitas atau dapat memenuhi standar kualifikasi yang telah ditetapkan, maka upaya untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan itu sendiri akan menjadi relatif lebih mudah.

PT Bekasi Distribusindo Raya merupakan sebuah organisasi yang bergerak dibidang distribusi produk-produk dari perusahaan raksasa PT Sayap Mas Utama (Wings Group), khususnya pada area Bekasi dan sekitarnya. PT Bekasi Distribusindo Raya memiliki beberapa *departement* yang mensupport keberlangsungan operasional perusahaan secara optimal. *Departement-departement* tersebut diantaranya yaitu *Sales and Marketing Departement*, *Logistic Departement*, and *Accounting and Administration Departement*.

Dari ketiga *departement* yang dimiliki oleh PT Bekasi Distribusindo Raya, PT Bekasi Distribusindo Raya kerap kali melakukan rekrutmen karyawan pada *Departement Sales and Marketing*. Hal ini dikarenakan mengingat pada *Departement* tersebutlah perusahaan menggantungkan keberlangsungan operasional perusahaan agar dapat berjalan secara optimal sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Dalam beberapa tahun terakhir sejak berdirinya PT Bekasi Distribusindo Raya ini, perusahaan telah melakukan beberapa kali penambahan personil yang jumlahnya cukup banyak khususnya pada *Departement Sales and Marketing* ini. Hal ini dikarenakan semakin meluasnya jangkauan wilayah pemasaran produk yang menjadi naungan PT Bekasi Distribusindo Raya. Berikut merupakan tabel uraian gambaran jumlah karyawan di rekrut oleh PT Bekasi Distribusindo Raya, khususnya pada *Departement Sales and Marketing* sejak beberapa tahun terakhir setelah berdirinya PT Bekasi Distribusindo Raya yaitu sebagai berikut :

Berdasarkan data dibawah ini, dapat kita lihat bahwa perkembangan karyawan yang direkrut oleh PT Bekasi Distribusindo Raya sejak berdirinya perusahaan yakni pada tahun 2014, pada divisi *Sales and Marketing Departement* dari tahun ke tahun dapat dikatakan memiliki angka perkembangan karyawan yang meningkat baik pada karyawan maupun karyawan, dimana umumnya pelamar pekerjaan ini lebih banyak didominasi oleh pria. Pada tahun 2015, karyawan dan karyawan nya mengalami

penurunan di tahun ini, jumlah karyawan yang mengalami penurunan 2015 sejumlah 12 orang. Ditahun yang lainnya mengalami penurunan tetapi, penurunannya tidak terlalu sedikit di bandingkan tahun 2016 dan 2017 Karena mengingat tenaga *Salesman* pada PT Bekasi Distribusindo Raya ini lebih banyak jumlahnya yang dibutuhkan dari pada tenaga *Sales Promotion Girl* yang juga dibutuhkan oleh perusahaan.

Tabel 1.1

Data perkembangan jumlah karyawan yang direkrut pada Sales and Marketing Departement PT Bekasi Distribusindo Raya sejak tahun 2014-2017

No	Tahun	Jumlah Karyawan		Jumlah
		Pria	Wanita	
1	2014	35	20	55
2	2015	7	5	12
3	2016	10	10	20
4	2017	13	8	21
Jumlah		65	42	108

Sumber : Data diolah, PT Bekasi Distribusindo Raya. 2018

Pola dan strategi rekrutmen yang baik sangat dibutuhkan oleh PT Bekasi Distribusindo Raya agar mampu mendapatkan calon tenaga kerja yang berkualitas dan berkompeten di bidangnya. Adapun prosedur dari pola rekrutmen karyawan yang selama ini telah dilaksanakan oleh PT Bekasi Distribusindo Raya yaitu dengan melakukan penyeleksian berkas lamaran pekerjaan yang masuk, seleksi lebih lanjut secara khusus untuk upaya pengambilan keputusan dengan menetapkan batasan jumlah karyawan yang dapat dikontrakkerjakan berdasarkan pilihan dari beberapa calon karyawan yang dinilai berpotensi untuk bisa menduduki posisi yang sedang dibutuhkan.

Setelah serangkaian kegiatan dari proses seleksi dan penarikan karyawan yang terpilih selesai, sebelum karyawan tersebut melaksanakan suatu tugas, maka bagian personalia atau *Human Resources Departement* (HRD) perlu melakukan perencanaan terlebih dahulu yang mencakup hal-hal yang berhubungan dengan pelaksanaan, pembagian tugas dan penempatan karyawan yang didasarkan pada prosedur jabatan

(*job analysis*) perusahaan. Sehingga dari prosedur jabatan ini diharapkan akan dapat menghasilkan deskripsi jabatan (*job description*) dan spesifikasi jabatan (*job specification*) yang lebih terorganisir. Sehingga karyawan atau tenaga kerja diharapkan akan dapat mengerti akan tugas dan tanggung jawabnya serta dapat dengan baik melaksanakan pekerjaan tertentu yang diberikan.

Sedangkan strategi rekrutmen perusahaan yang dilakukan oleh PT Bekasi Distribusindo Raya, tidak jauh berbeda dengan kebanyakan perusahaan pada umumnya. PT Bekasi Distribusindo Raya dalam proses rekrutmennya juga menggunakan beberapa media sebagai salah satu perantara penghantar informasi lowongan pekerjaan yang dipublikasikan. Misalnya saja dengan memberikan informasi lowongan pekerjaan melalui situs atau *website* yang khusus untuk mencari informasi seputar lowongan pekerjaan yaitu seperti; *jobstreet*, *jobsDB*, dan juga *LinkedIn*. Tidak hanya sampai disitu saja, PT Bekasi Distribusindo Raya pun juga menerapkan strategi rekrutmen dengan memberikan informasi lowongan pekerjaan pada media cetak maupun hanya dengan menggunakan pemasangan spanduk pada halaman depan perusahaan yang berisikan informasi lowongan pekerjaan.

Salah satu indikator keberhasilan rekrutmen karyawan dapat dinilai berdasarkan banyaknya jumlah pelamar yang melamar pekerjaan. Namun pada praktiknya dilapangan, masih banyak sekali pelamar yang tidak memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Jika hal ini tetap dibiarkan begitu saja, maka hal ini akan dapat mengakibatkan pemborosan bagi perusahaan. Pemborosan disini dapat dari segi waktu, biaya, dan juga tenaga. Dari segi waktu hal ini bisa dilihat karena banyaknya surat lamaran pekerjaan yang masuk, maka petugas rekrutmen akan memerlukan waktu yang tidak sedikit untuk menyeleksi surat lamaran kerja tersebut yang pada akhirnya masih terdapat beberapa yang tidak memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan, hal ini tentunya akan sangat membuang banyak waktu. Jika dari segi biaya hal ini juga terhitung pemborosan, karena dalam suatu proses rekrutmen tentunya akan diadakan serangkaian test administrasi dan juga wawancara yang pasti akan membutuhkan biaya tertentu untuk mendukung keberlangsungan prosesnya.

Sedangkan jika dari segi tenaga tentunya akan diperlukan banyak pihak yang terlibat dalam proses rekrutmen tersebut, karena banyaknya lamaran yang masuk maka yang akan menangani proses rekrutmen ini tentunya tidak hanya bagian personalia saja tetapi juga dapat melibatkan tiap-tiap bagian yang ada pada perusahaan tersebut, sehingga hal ini akan dapat membuat proses rekrutmen menjadi kurang efisien.

Alasan mengapa peneliti, memilih masalah ini atau isu ini untuk di teliti karena peneliti bekerja di perusahaan tersebut, sehingga dapat memudahkan akses informasi dan data. Alasan lainnya adalah karena bidang studi keahlian penulis ada di bidang manajemen sumber daya manusia (SDM) sehingga sangat berkaitan dengan persoalan sekarang di teliti. Aspek rekrutmen tenaga kerja merupakan pintu masuk dunia kerja sehingga proses ini menjadi krusial atau penting untuk di perhatikan. Karena menyangkut keberlangsungan proses produksi di pihak perusahaan dan proses untuk mempertahankan hidup bagi pihak calon pegawai

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka peneliti bermaksud melakukan penelitian lebih mendalam untuk mengetahui bagaimana “Pola dan Strategi Rekrutmen pada PT Bekasi Distribusindo Raya”.

I. Perumusan Masalah

Perumusan masalah yang akan di teliti oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana model dan pola perekrutan pegawai di bidang sales dan marketing yang di lakukan oleh PT Bekasi Distribusindo Raya ?
2. Bagaimana proses penyebaran informasi lowongan pekerjaan sebagai salah satu cara rekrutmen yang dilakukan oleh PT Bekasi Distribusindo Raya ?
3. Media apa saja yang digunakan oleh PT Bekasi Distribusindo Raya dalam melakukan proses rekrutmen tenaga kerja di bidang sales dan marketing ?

II. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini mengacu pada rumusan masalah yang telah ditetapkan di atas yaitu untuk mengetahui :

1. Mengetahui dan mengerti model dan pola rekrutmen pegawai di bidang sales dan marketing yang dilakukan PT Bekasi Distribusindo Raya
2. Mengetahui pola distribusi penyebaran informasi lowongan pekerjaan yang telah dilakukan PT Bekasi Distribusindo Raya.
3. Mengetahui jenis – jenis media yang digunakan PT Bekasi Distribusindo Raya Manfaat penelitian ini bagi Universitas yaitu hasil dari studi ini diharapkan dapat pula digunakan sebagai bahan referensi untuk pengembangan kualitas pendidikan Universitas di masa depan.

III. Manfaat Penelitian

1. Manfaat penelitian bagi perusahaan diharapkan dapat menjadi dokumen evaluasi bagi proses rekrutmen yang telah mereka jalankan.
2. Bagi universitas bhayangkara study ini, merupakan kontribusi ilmiah dalam ilmu management sumber daya manusia sehingga dapat memperkaya hasanah pemahaman management sumber daya manusia
3. Bagi penulis, penelitian ini merupakan puncak pengetahuan atas ilmu management sumber daya manusia yang diperoleh selama proses perkuliahan sehingga dapat menjadi prestasi akademik yang dapat disumbangkan untuk memperluas khasanah ilmu pengetahuan di bidang sumber daya manusia.

IV. Keterbatasan Penelitian

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penelitian ini mempunyai beberapa keterbatasan.

Pertama keterbatasan waktu dan dana. Proses penelitian ini memerlukan waktu yang cukup panjang dan dukungan logistic dana yang cukup besar yang tidak dapat di penuhi seluruhnya oleh peneliti.

Keterbatasan yang lainnya adalah luasnya permasalahan yang menarik untuk di teliti tetapi peneliti hanya memfokuskan pada proses rekrutmen tenaga kerja dari sekian banyak masalah penelitian yang menarik dari management sumber daya manusia (SDM).

V. Sistematika Penulisan

BAB I (Latar Bekang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Keterbatasan Penelitian)

BAB II (Landasan Teori)

BAB III (Metode Penelitian)

BAB IV (Pembahasan)

BAB V (Kesimpulan dan Manajerial Implikasi)