

BAB III

PERMASALAHAN PERUSAHAAN

3.1 Analisis Permasalahan yang Dihadapi Perusahaan

Sumber daya manusia merupakan aset utama yang berfungsi sebagai penggerak operasional perusahaan. Perusahaan meyakini bahwa sumber daya manusia yang kompeten, profesional, terpercaya, dan memiliki attitude yang baik adalah kunci keberhasilan pencapaian tujuan. Dengan demikian perusahaan harus mengelola dan memelihara sumber daya manusia ini secara baik.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) haruslah terdiri dari aktivitas-aktivitas yang terkait dengan manajemen SDM meliputi: perencanaan dan analisis SDM, kesetaraan kesempatan bekerja, perekrutan pengembangan SDM, kompensasi dan keuntungan, kesehatan, keselamatan dan keamanan. Salah satunya adalah rekrutmen menurut **Ullman (1966)**, teknik perekrutan dapat diidentifikasi sebagai baik formal maupun informal. (Aziz et al., 2017)

Rekrutmen merupakan salah satu fungsi MSDM pada aspek pengadaan tenaga kerja yang khusus mendapatkan calon-calon karyawan untuk kemudian diseleksi mana yang paling baik dan paling sesuai dengan persyaratan yang diperlukan. Kesemuanya ini menjadi tugas dan tanggung jawab utama dari departemen SDM. Kualitas sumber daya manusia perusahaan tergantung pada kualitas suatu proses rekrutmen.

Kualitas karyawan yang direkrut dapat berdampak langsung pada kinerja, budaya kerja, dan stabilitas organisasi secara keseluruhan. Namun, proses rekrutmen dan seleksi kerap dihadapkan pada berbagai tantangan yang dapat menghambat pencarian kandidat terbaik. Ketika tahap ini tidak dikelola dengan baik, risiko mendapatkan karyawan yang kurang tepat pun meningkat, yang pada akhirnya dapat memengaruhi efektivitas tim dan organisasi, serta berdampak pula pada kinerja karyawan dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

3.1.1 Temuan Masalah

Setiap perusahaan tentunya pasti akan dihadapkan dengan suatu masalah yang harus dihadapi, begitu juga dengan CV. Do'a Bunda Abadi. Permasalahan yang diamati oleh penulis selama menjalani program KP di CV. Do'a Bunda Abadi antara lain mengenai proses rekrutmen yang diterapkan pada perusahaan ini yang menurut penulis masih ada poin-poin yang harus dibenahi.

Rekrutmen tidak terbatas pada mencari pelamar, tetapi perlu melibatkan strategi terencana untuk menarik calon karyawan terbaik. Proses ini termasuk menilai kualifikasi pelamar dan memilih individu yang sesuai dengan budaya maupun nilai-nilai perusahaan. Saat melakukan proses manajemen SDM, tim HRD dapat merancang strategi terbaik agar proses pengelolaan SDM di perusahaan bisa berjalan dengan lancar. Contohnya seperti menjalankan sistem rekrutmen yang efektif untuk menemukan kandidat berkualitas, melakukan pelatihan keterampilan karyawan, memberikan kompensasi, memanfaatkan SISDM, dan masih banyak lagi. Berbagai strategi tersebut dirancang dengan tujuan agar perusahaan bisa mencapai tujuan yang sudah ditetapkan dengan lebih efektif dan efisien.

Proses rekrutmen yang diterapkan setiap perusahaan tentulah berbeda-beda. Pada CV. Do'a Bunda Abadi proses rekrutmen yang selama ini diterapkan adalah sebagai berikut :

1. Seleksi administrasi (berkas)
2. Tes tertulis (tes akademik, tes karakter, dan tes psikotest)
3. Wawancara
4. Tes kemampuan spesifik (microteaching, computer, dll)
5. Wawancara 2
6. Keputusan penerimaan

Proses di atas dinilai sudah memenuhi standar rekrutmen yang pada umumnya mempunyai minimal 3 komponen yaitu seleksi pemberkasan, tes tertulis, dan wawancara. Namun penulis menemukan masih terdapat ketidaksempurnaan dalam proses tersebut yang pada akhirnya sangat berpengaruh pada tujuan mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas.

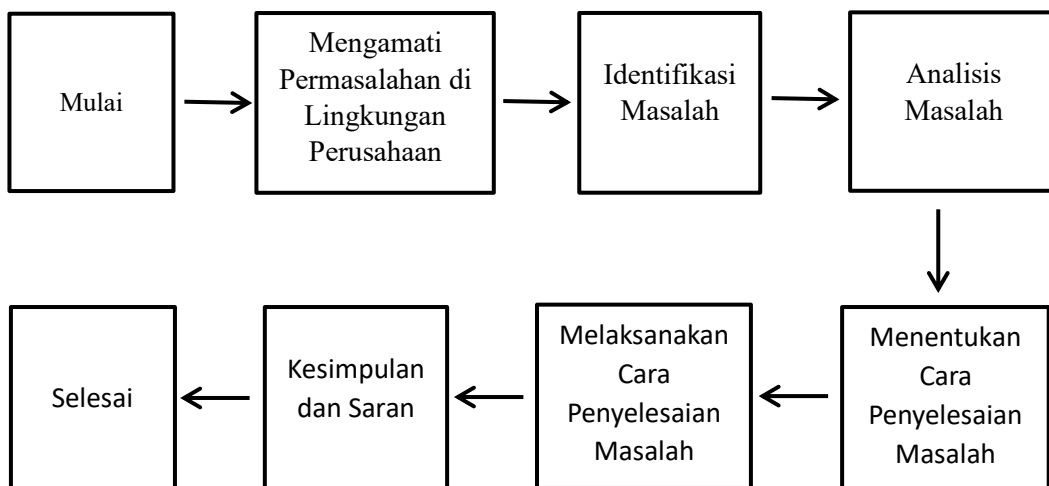
3.1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan temuan masalah yang telah disampaikan di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana cara menyempurnakan alur rekrutmen di CV. Do'a Bunda Abadi ?
2. Bagaimana cara mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas di CV. Do'a Bunda Abadi dengan menerapkan proses rekrutmen yang optimal ?
3. Bagaimana cara agar informasi tentang lowongan kerja bisa menjangkau area yang lebih luas ?

3.1.3 Kerangka Pemecahan Masalah

Kerangka pemecahan masalah adalah sebagai berikut :



Gambar 3.1. Kerangka Pemecahan Masalah

Kegiatan ini dimulai dari proses pengamatan, yaitu mengamati kira-kira permasalahan apa saja yang ada di CV. Do'a Bunda Abadi yang bisa dijadikan bahan analisis. Setelah mendapatkan beberapa masalah yang dialami, maka dilakukan identifikasi masalah lebih mendalam sehingga penulis menetapkan proses rekrutmen sebagai tema dari penulisan laporan KP ini. Penulis juga melakukan analisis terkait tema yang diangkat yaitu proses rekrutmen yang diterapkan oleh C.V. Do'a Bunda Abadi yang menurut asumsi penulis masih membutuhkan tambahan penyempurnaan. Alur berikutnya yaitu menentukan cara

penyelesaian masalah yang nantinya diharapkan bisa jadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen untuk dapat dilaksanakan. Tahapan berikutnya yaitu membuat kesimpulan dari hasil analisis ini. Penulis juga memberikan saran-saran yang membangun yang harapannya bisa berdampak positif bagi perusahaan.

3.2 Landasan Teori

3.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bidang ilmu dalam manajemen yang bertanggung jawab untuk merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, dan mengendalikan kegiatan terkait sumber daya manusia di suatu organisasi. Ini mencakup segala hal yang terkait dengan karyawan, mulai dari perekrutan, pengembangan, evaluasi kinerja, hingga manajemen kompensasi dan manfaat.

Menurut **Malayu S.P Hasibuan (2019)**, manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut **Sutrisno** dalam bukunya "*Manajemen Sumber Daya Manusia*," manajemen SDM melibatkan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Dalam buku "*Human Resource Management*," **Dessler** menyebutkan bahwa manajemen SDM adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, memberikan kompensasi, dan mengorganisasikan hubungan serta kesehatan dan keselamatan kerja para karyawan.

Tujuan utama manajemen SDM adalah memastikan bahwa setiap karyawan dapat bekerja secara optimal. Dengan memberikan pelatihan yang tepat, memberikan umpan balik konstruktif, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Manajemen SDM tidak hanya berfokus pada karyawan, tetapi juga pada bagaimana sumber daya manusia dapat mendukung tujuan strategis perusahaan. Ini berarti menyelaraskan perencanaan SDM dengan strategi bisnis untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki orang yang tepat di tempat yang tepat pada waktu yang

tepat. Dengan cara ini, manajemen SDM membantu perusahaan mencapai tujuannya secara lebih efektif.

3.2.2 Pengertian Rekrutmen

Menurut **Hasibuan (2007)**, rekrutmen sebagai usaha mencari dan mempengaruhi calon tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ditawarkan oleh suatu perusahaan. Menurut **Noe et al (2011)**, rekrutmen SDM didefinisikan sebagai praktik atau aktivitas apa pun yang dijalankan oleh organisasi untuk mengidentifikasi dan menarik para karyawan potensial.

Sementara (**Simamora, 2005**) mendefinisikan rekrutmen sebagai serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Hasil rekrutmen adalah sekumpulan pelamar kerja yang kemudian akan diseleksi menjadi karyawan baru di perusahaan. (Setiani, n.d.)

Menurut (**Rivai & Sagala, 2009**) prinsip-prinsip yang semestinya dilakukan dalam sebuah proses rekrutmen adalah sebagai berikut :

- a. Mutu karyawan yang direkrut harus sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan oleh perusahaan agar sesuai dengan kualifikasi jabatan yang akan diisi, dengan menganalisis deskripsi dan spesifikasi pekerjaan.
- b. Jumlah karyawan yang diperlukan harus sesuai dengan kuota pekerjaan.
- c. Biaya yang diperlukan minimal.
- d. Memiliki perencanaan dan keputusan-keputusan strategi tentang perekrutan.
- e. Fleksibilitas
- f. Pertimbangan-pertimbangan hukum

Berdasarkan beberapa definisi dari para ahli, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah kegiatan mencari atau mendapatkan tenaga kerja baru untuk mengisi posisi jabatan yang ada guna menunjang performa perusahaan. Fungsi rekrutmen adalah sebagai usaha yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk mendapatkan sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam mengisi jabatan-

jabatan tertentu yang masih kosong dan sesuai dengan patokan yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan tersebut.

Tujuan utama rekrutmen adalah menarik kandidat yang tidak hanya memenuhi kualifikasi teknis tetapi juga memiliki potensi untuk berkembang sesuai dengan visi dan misi organisasi. Keberhasilan sistem rekrutmen bergantung pada sejauh mana organisasi mampu memahami kebutuhan strategisnya, membangun employer branding yang kuat, dan menggunakan teknologi untuk menjangkau kandidat yang relevan (Anwar & Abdullah, 2021). (Sobari & Rony, n.d.)

Tujuan diadakannya rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan dari berbagai sumber pelamar, sehingga akan memungkinkan terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dan terbaik (Rivai & Sagala, 2009). Adapun tujuan secara spesifik diadakannya rekrutmen adalah antara lain :

1. Mendapatkan calon karyawan yang berkualitas
2. Membangun tim yang solid dan produktif
3. Meningkatkan produktivitas dan kinerja
4. Mendukung pertumbuhan bisnis
5. Mengurangi kemungkinan keluarnya karyawan yang belum lama bekerja
6. Mengomunikasikan adanya posisi yang lowong
7. Mendapatkan karyawan yang tepat bagi suatu jabatan yang tepat

3.3 Metode yang Digunakan

Untuk melaksanakan analisis ini, penulis melakukan beberapa metode yaitu:

1. Observasi

Penulis melakukan pengamatan dan pencatatan langsung terhadap proses rekrutmen yang diterapkan oleh perusahaan.

2. Survei

Penulis mengadakan kuisioner dan wawancara langsung kepada beberapa karyawan di CV. Do'a Bunda Abadi tentang alur proses rekrutmen yang mereka jalani sebelum diterima sebagai karyawan di perusahaan ini.

3. Studi Literasi

Sebagai bahan penunjang dalam pemahaman materi, penulis juga melakukan studi literasi ke beberapa perpustakaan di daerah, guna mendapatkan ilmu pengetahuan dan teori-teori yang berkaitan dengan tema.

4. Dokumentasi

Selain melakukan hal-hal di atas, penulis juga sangat terbantu dengan dokumentasi yang diperlihatkan oleh pihak manajemen sebagai data penunjang dalam analisis ini.

Demikianlah beberapa metode yang digunakan dalam penulisan laporan Kerja Praktek kali ini.

3.4 Rancangan Program yang Dibuat

Berikut adalah rancangan program yang akan dibuat :

1. Melengkapi alur proses rekrutmen yang dirasa diperlukan seperti diadakan tes kesehatan (MCU) dengan jalan bekerja sama dengan rumah sakit tertentu.
2. Membuka jalan kerja sama dengan lembaga profesional penyelenggara psikotes, sehingga hasil yang didapat lebih akurat. Dan bisa mendapatkan rekomendasi dari lembaga tersebut.
3. Menggunakan iklan berbayar di media sosial agar informasi tentang lowongan pekerjaan dapat menjangkau area yang lebih luas lagi, sehingga diharapkan dapat menyerap jumlah pelamar yang lebih banyak.