

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu aspek yang memiliki peranan penting dalam sebuah organisasi adalah aspek Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut Stoner dan Freeman (dalam Almasri, 2016), manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian upaya anggota organisasi dan proses penggunaan semua lain-lain sumber daya organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut Dessler (2015), sumber daya penting karena pengelolaan SDM mempekerjakan orang yang benar untuk suatu pekerjaan, agar tidak mengalami perputaran (turnover) yang tinggi, mempunyai orang-orang yang melakukan yang terbaik, tidak membuang waktu untuk wawancara yang tidak berguna, membuat perusahaan tidak diadili karena tindakan diskriminatif, membuat karyawan merasa gaji mereka adil, tidak membiarkan kurangnya pelatihan melemahkan efektivitas departemen perusahaan, dan tidak melakukan praktik kerja yang tidak adil.

Dalam mengelola sumber daya manusia dalam sebuah organisasi ada beberapa hal yang harus diperhatikan mulai dari perencanaan yaitu menentukan jabatan yang diperlukan dalam perusahaan lalu menentukan tugas, wewenang, dan tanggung jawab masing-masing jabatan yang dikenal dengan kegiatan analisis jabatan. Lalu ada perencanaan, dimana merencanakan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan sesuai dengan analisis jabatan (Husaini, 2017). Selanjutnya, rekrutmen dan seleksi karyawan untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas

dan untuk mendapatkan karyawan yang memenuhi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan kompetensi sesuai dengan standar sebuah perusahaan atau organisasi untuk menduduki jabatan yang telah ditentukan (Ruwaini, 2017). Karyawan yang lolos seleksi dibagi menjadi 2 kategori yaitu; *Pertama*, karyawan yang siap bekerja dan sudah berpengalaman dan yang *kedua* karyawan yang belum memiliki pengalaman kerja (*fresh graduate*).

Selanjutnya, perusahaan harus menentukan kompensasi yang akan diterima karyawan berupa keuangan dan non keuangan yang ditentukan oleh berbagai faktor seperti jabatan, wewenang, dan tanggung jawab. Setelah karyawan mulai bekerja, mereka mulai merencanakan karirnya sampai karyawan tersebut berhenti bekerja. Namun, disamping itu perusahaan juga harus membuat kebijakan yang berhubungan dengan pemutusan hubungan karyawan atau PHK karena alasan tertentu seperti faktor usia (pensiun), diberhentikan karena tidak kompeten dan lalai atau berhenti atas kemauan karyawan itu sendiri (Roring et al., 2016).

Hal tersebut juga dialami oleh PT. Pelayaran Kaya Lestari Samudera, Samarinda. PT. Pelayaran Kayan Lestari Samudera (PKLS) adalah salah satu jasa transportasi di Samarinda, Kalimantan Timur. PT. PKLS sudah berdiri sejak 2012. Berdasarkan pra survei melalui wawancara dengan Bapak Vincent Riyanto selaku pimpinan pada hari Senin, 30 September 2019, ada permasalahan yang dihadapi perusahaan terkait dengan pelaksanaan seleksi sumber daya manusia. Dalam menyeleksi karyawan dilakukan oleh pimpinan sendiri yaitu Bapak Vincent Riyanto selaku direktur utama. Karena dalam menyeleksi karyawan ada standar dan prosedur yang harus dilakukan, namun dikarenakan minimnya pengetahuan dan

keterbatasan sumber daya manusia yang ada sehingga karyawan yang direkrut Bapak Vincent Riyanto menjadi tidak dapat melakukan tugasnya dengan maksimal dan tidak kompeten sesuai dengan standar perusahaan. Menurut Bapak Vincent Riyanto, sumber daya manusia yang direkrut beliau tidak dapat diatur dan bertidak sesuai keinginannya sendiri dan tidak menjalankan tugasnya dengan maksimal sebagaimana mestinya sehingga merugikan perusahaan. Sehingga pimpinan meminta bantuan kepada peneliti untuk mengevaluasi permasalahan berikut pada perusahaan karena kendala yang ada.

Dalam beberapa waktu terakhir, Bapak Vincent Riyanto merekrut karyawan untuk bagian keuangan tanpa meyeleksi dengan baik dan benar sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Sehingga dapat dikatakan terjadi perekrutan lalai dimana karyawan direkrut tanpa pimpinan tahu latar belakang dan tanpa jaminan tertentu. Dalam kurun waktu kurang dari 3 bulan masa percobaan kerja, karyawan tersebut telah melakukan kesalahan dalam pembayaran gaji Anak Buah Kapal (ABK) yang cukup besar nominalnya sehingga menimbulkan kerugian yang cukup fatal bagi PT. PKLS itu sendiri. Jadi, dikarenakan tidak adanya proses seleksi yang benar PT. PKLS mengalami kendala yang cukup menyulitkan bagi pimpinan yaitu Bapak Vincent Riyanto. Di sisi lain, wakil Bapak Vincent Riyanto yang seharusnya membantu beliau, malah menyusahkan beliau sendiri. Karyawan tersebut adalah kapten kapal yang sudah tidak bekerja di lapangan lagi, lalu di rekrut oleh Bapak Vincent dengan harapan pekerjaan bapak Vincent dalam hal aspek operasional lebih ringan namun karena tanpa melalui proses seleksi yang benar dan malah jadi menyusahkan Bapak Vincent karena dengan adanya wakil atau tidak-pun Bapak

Vincent tetap *menghandle* aspek operasionalnya sendiri, sehingga pada akhirnya karyawan tersebut di non-aktifkan.

Proses seleksi yang benar tidak dapat dilakukan Bapak Vincent Riyanto dikarenakan beliau mempelajari aspek marketing sehingga Bapak Vincent Riyanto tidak memiliki pengetahuan yang cukup banyak untuk melakukan proses seleksi yang benar. Beliau hanya melakukan seleksi yang sederhana melalui tahap pemeriksaan berkas CV, wawancara, dan rekomendasi dari pihak ke 3 atau kerabat lalu memberikan masa percobaan 3 bulan. Jika proses seleksi yang dilakukan Bapak Vincent Riyanto dilakukan dalam jangka waktu yang cukup lama, maka akan menimbulkan masalah dan kerugian pada PT. PKLS itu sendiri.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ada di atas, maka dapat disimpulkan rumusan masalahnya adalah “Bagaimana pelaksanaan seleksi karyawan untuk perusahaan PT. Pelayaran Kayan Lestari Samudera, Samarinda-Kalimantan Timur?”

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan seleksi karyawan bagi PT. Pelayaran Kayan Lestari Samudera, Samarinda.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini ditulis dengan harapan supaya menjadi acuan dan memberikan manfaat bagi beberapa pihak, diantaranya :

a. Bagi akademisi

Supaya akademisi dapat memiliki referensi serta menambah informasi, sehingga meningkatkan pengetahuan dalam melakukan penelitian mengenai evaluasi pelaksanaan seleksi karyawan.

b. Bagi praktisi

Supaya praktisi yaitu pemimpin perusahaan PT. Pelayaran Kayan Lestari Samudera dapat mendapatkan feedback dalam pelaksanaan seleksi karyawan pada perusahaan yang akan penulis berikan sehingga pelaksanaan seleksi karyawan di PT. Pelayaran Kayan Lestari Samudera dapat dilakukan dengan baik kedepannya.

