BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan atau rumah tangga produksi adalah pelaku ekonomi awal sebelum terjadinya globalisasi. Sejak zaman dahulu, perusahaan telah menghasilkan barang dan jasa hanya dengan mengandalkan sumber daya manusia sebagai faktor produksi tenaga kerja. Dalam kehidupan sehari-hari, kita mengetahui ada berbagai macam perusahaan (rumah tangga produksi). Ada perusahaan yang dimiliki swasta, ada pula perusahaan yang dimiliki negara.

Jika ditinjau dari bentuk hukum, perusahaan dapat dikelompokkan menjadi perusahaan perorangan, firma, CV, dan PT. Perusahaan-perusahaan itu sebagai salah satu pelaku ekonomi memiliki peran penting dalam kegiatan ekonomi. Secara umum, peran perusahaan dalam kegiatan ekonomi meliputi bahan baku, tenaga kerja, modal, dan pengusaha (kewirausahaan). Mengelola atau mengombinasikan faktor-faktor produksi untuk memproduksi barang dan jasa. Di sini perusahaan berperan sebagai produsen. Menjual barang dan jasa yang sudah dihasilkuan kepada rumah tangga, pemerintah, masyarakat luar negeri atau kepada ketiga-tiganya.

Perusahaan berperan sebagai agen pembangunan atau perantara pembangunan dilakukan dengan cara melakukan perekrutan pegawai dari rumah tangga. Perusahaan memberikan dampak besar dengan melakukan perekrutan terhadap anggota rumah tangga menjadi karyawan karena perusahaan memberikan

upah yang bisa meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Perusahaan secara tidak langsung telah membantu tugas negara untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat.

Dalam keberlangsungan sebuah perusahaan maupun lembaga keuangan, tidak terlepas dari peran penting sumber daya manusia. Sumber daya manusia mempunyai peran sebagai ujung tombak pelayanan dan operasional. Maka dari itu perhatian yang khusus penting dilakukan oleh perusahaan maupun lembaga keuangan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor lainnya seperti modal. Perusahaan akan tidak bisa dilepaskan dengan yang namanya sebuah modal, karena modal adalah menjadi satu bagian dari perancanaan berdirinya sebuah perusahaan, perusahaan yang awalnya kecil dengan modal kecil dan seiringnya berjalan waktu makan akan membangun perusahaan itu menjadi perusahaan yang besar dengan perencanaan dan tanggung jawab besar pula. Tujuan sumber daya manusia untuk meningkatkan dukungan sumber daya manusia dalam usaha meningkatkan efektivitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan.[1]

Dalam kegiatan ekonomi, setiap manusia selalu berupaya untuk lebih praktis dalam segala hal kegiatan maupun kebutuhannya. Keinginan suatu hal yang instant dan cepat tersebut berupa keinginan serba mudah dan praktis dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Seperti yang kita ketahui pada era milenial ini banyak sekali perubahan seperti kegiatan yang biasanya dilakukan dengan cara tradisional, kini berubah menjadi lebih cepat dan efisien karena modernisasi, selain itu juga

[1] Maritot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : Grasindo, 2007). hal 3

merubah kehidupan yang agraris menjadi industrialis, dan itu menyebabkan persaingan di bidang usaha semakin tinggi dan itu semakin banyak persaingan. Hal tersebut dapat dilihat dari jumlah pekerja yang dibutuhkan sangat banyak, guna untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dan meningkatkan citra perusahaan.

Sumber daya manusia sebagai salah satu faktor internal yang memegang peranan penting berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu perlu diarahkan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah organisasi harus mampu menyatukan persepsi pegawai dan pimpinanan organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik. Manusia merupakan sumber daya paling penting dalam usaha organisasi untuk mencapai keberhasilan.[2]

Sumber daya manusia harus ditarik, diseleksi dan ditempatkan secara tepat, kemudian dikembangkan untuk menambah pengetahuan dan keterampilan serta dimotivasi agar memberi manfaat bagi kelangsungan hidup organisasi perhatian terhadap Sumber Daya .Manusia adalah mewujukan satuan kerja yang efektif dan efisien dan itu hanya mungkin terwujud bila para manajer di dalam organisasi tidak mengabaikan fungsi-fungsi personalia.[3]

Suatu perusahaan mempunyai gambaran tentang hasil analisis pekerjaan dan rancangan pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan perusahaan,

---

[2] Moh. Agus Tulus, et al, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1992), hal. 2

[3] Manulang. *Pengantar Bisnis edisi 1*. (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2002). hal.271

departemen SDM mengisi jabatan dengan sumber daya .manusia yang cocok dan berkualitas untuk perekrutan itu. Pengisian jabatan-jabatan dengan sumber daya .manusia yang mempunyai pengetahuan dan keahlian serta sikap mental yang sesuai dengan persyaratan yang ditentukan termasuk salah satu kunci keberhasilan usaha. Dengan sumber daya .manusia yang dapat menjalankan berbagai fungsinya akan menghasilkan kinerja perusahaan, masyarakat dan para karyawan itu sendiri. Salah satu fungsi manajemen sumber daya .manusia yang khusus mendapatkan calon-calon karyawan untuk kemudian diseleksi mana yang paling baik dan paling sesuai dengan persyaratan yang diperlukan salah satunya melalui rekrutmen dan seleksi.[4]

Salah satu kegiatan yang paling penting dalam manajemen sumber daya manusia ialah kegiatan untuk mendapatkan orang-orang yang tepat bagi perusahaan (*recruitment*) baik perusahaan besar maupun perusahaan kecil sangat memperhatikan proses rekrutmen dan seleksi karyawan, karena karyawan merupakan salah satu modal penting (*human capital*) bagi perusahaan.[5]

Islam juga menghendaki manusia berada pada tatanan yang tinggi dan luhur. Oleh karena itu manusia dikarunia akal, dan tubuh yang sempurna untuk saling membantu dalam hal kebaikan dunia dan akhirat. Islam telah mengisyaratkan tentang kesempurnaan diri manusia, Islam sendiri juga memperbolehkan hambanya untuk merekrut kemudian mengontrak tenaga kerja atau buruh agar mereka bekerja untuk orang tersebut, dengan pemberian hak dan kewajiban kesasama dan kepada

---

[4] Veithzal Rivai Z. , *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. (Depok: Rajawali Pers, 2015), hal.118

[5] Jurnal Baiq Setiani, *Kajian Sumberdaya Manusis Dalam Rekrutment Tenaga Kerja Di Perusahaan*, 2013, Vol.1 No.1. ISSN.2338-3321

tuhan yang maha pemberi rizqi Allah SWT berfirman pada QS 43 Az-Zukhruf ayat 32: [6]

أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ ۚ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُم مَّعِيشَتَهُمْ فِي ٱلْحَيَوٰةِ ٱلدُّنْيَا ۚ وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَٰتٍ لِّيَتَّخِذَ بَعْضُهُم بَعْضاً سُخْرِيًّا ۗ وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ

> Artinya : "Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kamilah yang menentukan penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan kami telah meninggikan sebagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat memanfaatkan sebagian yang lain. Dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan."[7]

Rekrutmen karyawan adalah salah satu cara dari pengentasan pengangguran yang ada di Indonesia, dan itu sudah menjadi program Pemerintah dari tahun ke tahun. Data pengangguran dari tahun ke tahun di Indonesia mengalami penurun , pada tahun 2015 sebesar 6,2%, pada tahun 2016 sebesar 5,6%, pada tahun 2017 sebesar 5,5%, pada tahun 2018 sebesar 5,1%.[8] Data Sensus angkatan kerja nasional jumlah angkatan kerja di Kabupaten Blitar sebanyak 597.639 orang dengan jumlah pengangguran 16.657 orang dan tingkat pengangguran terbuka sebesar 2,79%. Menurut Miftahudin jumlah itu masih bertambah dengan adanya lulusan dari sekolah tingkat SLTA dan Perguruan Tinggi yang cukup banyak. Namun meski angka pengangguran cukup tinggi setiap tahun angka serapan kerja di kabupaten Blitar juga meningkat dan menurunkan angka pengangguran.[9] Dan ini

---

[6] Abu Sinn, Ahmad Ibrahim, *Manajemen Syariah*. (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2006), hal.106

[7] Departamen Agama Republik Indonesia, *Alquran dan terjemahannya*. (Surabaya : Al-Hidayah, 2002), hal.706

[8] Data Badan Pusat Statistik (BPS) *http//:www.bps.go.id* ,diakses Selasa 09 Oktober 2018 pkl.15.55

[9] Wawancara dengan bpk.Miftahudin pada Job Market Fair Blitar 09 Oktober 2019 dalam http//:mayangkaranews.com, diakses pada 20 November 2018 pkl. 14.27

membuktikan bahwa tingkat pengangguran dari tahun ke tahun selalu menurun karena dampak modernisasi, yang banyak sekali berkembang perusahaan dan membutuhkan daya penyerapan tenaga kerja yang cukup banyak seperti dewasa ini iklan dari rekrutmen bisa cepat menyebar dan mudah dijangkau informasinya oleh masyarakat dengan cara membagikannya lewat sosial media.

Karyawan merupakan mesin penggerak dalam suatu perusahaan, untuk itu perusahaan harus mampu memilih dan mengembangkan karyawan agar lebih berkompeten. Pengembangan itu dapat dilakukan ketika karyawan yang direkrut oleh perusahaan yang telah penyeleksian dan memiliki kualifikasi yang baik, karena proses rekrutmen dan seleksi akan berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan. Untuk itu PT. Jatinom Indah Agri Blitar tidak hanya membatasi penarikan calon karyawan hanya dari dalam perusahaan saja tetapi dari juga menggunakan metode dari luar perusahaan juga, sesuai dengan kualifikasi yang telah ditentukan.

Salah satu indikator keberhasilan rekrutmen karyawan dapat dinilai dari banyaknya jumlah pelamar. Namun pada kenyataannya, banyak pelamar yang tidak memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini mengakibatkan pemborosan bagi perusahaan baik dari segi waktu, biaya dan tenaga. Dari segi waktu contohnya, dengan banyaknya surat lamaran yang masuk, petugas rekrutmen memerlukan waktu yang tidak sedikit untuk menyeleksi surat lamaran dari pelamar tetapi pada akhirnya banyak dari pelamar yang tidak memenuhi kualifikasi yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini tentunya membuang banyak waktu di bagian penyeleksian. Dilihat dari segi biaya juga terhitung pemborosan, karena dalam

rekrutmen karyawan diadakan tes administrasi dan wawancara. Dari segi tenaga tentunya diperlukan banyak pihak yang terlibat dalam proses rekrutmen ini, karena banyaknya pelamar maka yang menangani penerimaan karyawan tidak hanya bagian Personalia tetapi juga harus melibatkan tiap-tiap bagian yang ada dalam perusahaan tersebut, sehingga pelaksanaan rekrutmen karyawan masih kurang efisien.

Rekrutmen dilakukan karena tersedianya lowongan kerja yang cukup besar pada berbagai unit kerja dalam organisasi. Adanya organisasi yang baru didirikan, adanya perluasan usaha dengan diversifikasi, adanya pekerja yang berhenti, mengundurkan diri, pensiun dan alasan lainnya. Apapun alasannya sehingga terdapat pekerjaan yang lowong. Yang jelas lowongajatinomn itu harus segera diisi dengan pejabat yang sesuai dan cocok agar jangan sampai terjadi kevakuman dan kemacetan atau perlambatan proses operasional pelaksanaan tugas. Untuk mengisi lowongan kerja dengan sesegera mungkin haruslah dilakukan rekrutmen.[10]

Setelah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi sayarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan proses pemilihan ini yang dinamakan seleksi. Proses seleksi sebagai sarana yang digunakan dalam memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Prosesnya dimulai ketika pelamar melamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaaan.[11]

---

[10] A Sihotang, *Manajemen Sumber daya Manusia.* (Jakarta: Cetakan pertama, Penerbit PT Pradnya Paramitha).2007

[11] Veithzal Rivai Z. , *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. (Depok: Rajawali Pers, 2015) ,hal.126

Dengan demikian seleksi merupakan langkah kedua seteleh proses rekrutmen. Proses ini dilakukan dengan cara menetapkan karakteristik periaku yang efektif dalam melaksanakan pekerjaan setiap jabatan yang memerlukan tenaga kerja sebagai persyaratan, dan mengukur kemampuan calon berdasarkan karakteristik tersebut. Karakteristik pekerjaan/jabatan biasanya ditetapkan berdasarkan deskripsi dan atau spesifikasi pekerjaan/jabatan sebagai hasil analisis pekerjaan/jabatan.[12]

Rekrutmen (penarikan) ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir bila lamaran-lamaran mereka diserahkan. Proses penarikan ini penting karena kualitas sumber daya manusia organisasi tergantung dari kualitas penarikannya.[13] Dan selanjutnya akan masuk pada bagian seleksi dengan melihat beberapa kriteria seleksi meliputi pendidikan formal, pengalaman/kinerja masa lalu, karakteristik fisik, karakteristik kepribadian, dan tipe kepribadian.[14]

Penelitian yang berjudul "Rekrutmen Karyawan Dan Pelatihan Kerja (Training) Dalam Meningkatkan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Di Koperasi Sumber Damai Sejahtera Tulungagung". Penelitian ini dilakukan oleh Afina Ayu Ningtya.Penelitian ini membahas tentang Mekanisme Rekrutmen dan pelatihan karyawan yang ada di Koperasi Sumber damai Sejahtera Kabupaten Tulungagung telah dilaksanakan dari proses perencanaan penambahan tenaga kerja melalui evaluasi jabatan, publikasi lowongan kerja yang sudah menggunakan semua media masa seperti : akun Sosial Media, pengumuman di

---

[12]Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia ,Untuk Bisnis Yang Kompetitif.* (Yogyakarta:Gadjah Mada Univ. Press, 2011), hal.170

[13] Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* (Yogyakarta:BPPFE, 2001), hal.69

[14]Meldona dan Siswanto, *Perencanaan Tenaga Kerja, Tinjauan Integratif*. (Malang:UIN Maliki Press, 2012), hal.188

kantor pos, sampai dalam brosur usaha jasa. Pemberian pelayanan yang diberikan cukup memuaskan. Penyampaian informasi yang di lakukan sesuai dengan kebutuhan para pencari kerja dan di sampaikan dengan bahasa yang mudah di pahami sebagai penunjang agar menarik para pencari kerja untuk mau menempati posisi atau jabatan yang masih kosong.[15]

Penelitian yang berjudul "Sistem Perekrutan Dan Pembekalan Karyawan Dalam Peningkatkan Kualitas Sumber Daya .Manusia Pada Bank Muamalat Kantor Cabang Pembantu Tulungagung". Penelitian ini dilakukan oleh Ali Prasetyo disimpulkan bahwa sumber tenaga kerja yang ada pada Bank Muamalat Indonesia KCP Tulungagung mencangkup dua sumber yaitu internal dan eksternal. Sumber internal diambil jika tenaga kerja yang bersangkutan dianggap mempunyai kapasitas lebih dan pengalaman yang cukup. Sumber ini dilakukan umumnya untuk pemindahan (transfer) dan promosi, pemindahan dan promosi dilakukan terhadap karyawan, yang menentukan adalah lembaga dan apabila tenaga kerja dianggap sudah jenuh dengan pekerjaan yang selama ini dikerjakannya, alternatif lainnya demosi dan transfer dilakukan untuk mengatasi ketidak sesuaian karyawan baru pada posisinya. Adapun sumber eksternal diambil jika memang posisi yang kosong benar-benar membutuhkan karyawan baru, dan dari dalam lembaga sendiri tidak ada tenaga kerja yang dapat mengisinya, posisi yang kosong tersebut terjadi akibat

[15] Ali Prasetyo, *Sistem Perekrutan Dan Pembekalan Karyawan Dalam Peningkatkan Kualitas Sumber Daya .Manusia Pada Bank Muamalat Kantor Cabang Pembantu Tulungagung,* (Tulungagung: Skripsi tidak diterbitkan, 2018)

perkembangan lembaga yang cukup pesat, sehingga banyak pekerjaan yang tidak dapat dirangkap atau ditangani oleh manajer yang telah ada.[16]

Kegiatan Rekrutmen Sumber Daya Manusia secara internal terbukti efektif karena prosesnya lebih sederhana dan individu yang ditarik dalam tentunya lebih mengenal organisasi dan pegawainya, dan juga yang bersumber dari eksternal terbukti sangat efektif dalam mengurangi pengangguran dan meningkatkan standar Sumber Daya Manusia, melalui *Job Market Fair* bisa menampung atau menyerap seribu 800 lebih pekerja. Dan sesuai dari program Pemkab Blitar yang bekerjasama dengan para pemilik usaha untuk terus mengurangi angka pengangguran, dan terus melakukan upaya upaya penyerapan tenaga kerja salah satunya dengan pameran bursa kerja atau *job fair* yang dilakukan oleh pemerintah.

Seperti yang diketahui bahwa PT. Jatinom Indah Agri salah satu perusahaannya bergerak pada bidang peternakan yang merupakan suatu bisnis yang dijalankan secara teratur dan terus menerus pada suatu tempat serta dalam jangka waktu tertentu untuk tujuan komersial yang meliputi kegiatan menghasilkan ternak (ternak bibit atau ternak potong), telur, susu dan usaha penggemukan suatu jenis ternak termasuk mengumpulkan, mengedarkan dan memasarkannya yang untuk tiap jenis ternak jumlahnya melebihi jumlah yang ditetapkan untuk tiap jenis ternak pada peternakan rakyat. Sedangkan, Perusahaan di bidang Peternakan adalah suatu bisnis yang dijalankan secara teratur dan terus menerus pada suatu tempat dan dalam jangka waktu tertentu untuk tujuan komersial yang meliputi perusahaan

---

[16]Afina Ayu Ningtya, *Rekrutmen Karyawan Dan Pelatihan Kerja (Training) Dalam Meningkatkan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Di Koperasi Sumber Damai Sejahtera Tulungagung*. (Tulungagung: Skripsi tidak Diterbitkan, 2018)

pemotongan, pabrik pakan dan perusahaan perdagangan sarana produksi peternakan.

Bisnis peternakan ayam ras pedaging merupakan salah satu usaha yang berpotensi menghasilkan daging dan meningkatkan konsumsi protein bagi masyarakat. Demikian halnya dengan masyarakat pedesaan merupakan potensi yang amat penting bagi pertumbuhan ekonomi untuk usaha peternakan ayam ras pedaging, ini merupakan sumber penghidupan dari sebagian besar masyarakat pedesaan. Masyarakat pedesaan pada umumnya mendapatkan penghasilan serta menjadikan tumpuan ekonomi keluarga dari hasil pertanian dan peternakan. Berwirausaha tidak selalu memberikan hasil yang sesuai harapan dan keinginan pengusaha.

Tujuan rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya dan melalui seleksi sesuai dengan klasifikasi kebutuhan organisasi dari berbagai sumber sehingga memungkinkan akan terjaring calon pegawai dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik.

PT.Jatinom Indah Agri beralamatkan di desa Jatinom kecamatan Kanigoro Kabupaten Blitar, yang awalnya merupakan perusahaan berbasis keluarga yang berdiri pada tahun 1970 oleh bapak Marmin Siswojo, pada awal berdiri perusahaan ini bernama Jatinom Indah dan masih berbasis UD atau bisa disebut juga UD. Jatinom Indah dan kini mulai berkembang menjadi sebuah perusahaan yang cukup besar terbukti dengan ekspansinya ke barbagai daerah, dan pada tahun 2016 mulailah mengganti nama menjadi PT. Jatinom Indah Agri dengan tujuan

masyarakat mudah mengenali perusahaan dan juga sudah menjadi perusahaan besar dengan jumlah karyawan dan staff sebagai berikut :

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan dan Staff di
PT. Jatinom Indah Agri

Bagian		**Staff / Karyawan**
Manajer Personalia		10
Manajer Keuangan		8
Manajer Umum	RPA Pagersari	89
	FM Jimbe	90
	FM Jatinom	44
	Transportasi	8
Manajer Marketing	Trading	9
	Cost. Service	7
Jumlah		265

. Dalam merekrut karyawan pihak Jatinom Indah Agri mempertimbangkan profesionalisme bidang keahlian dan bekerja sesuai dengan jenjang pendidikan. Karena strata pendidikan akan mampu mempengaruhi tingkat kemampuan praktek bekerja sesuai kemampuan dan profesionalis yang diimbangi dengan cangkupan atau ruang lingkup sumber daya manusia yang memadai dan sesuai dengan yang direncanakan organisasi.

Penyaringan atau seleksi dalam menentukan karyawan yang akan bekerja dilakukan dengan ketat dan disesuaikan dengan kriteria dan syarat yang ada. Tidak semua pelamar pekerjaan bisa diterima, hal ini disebabkan keterbatasan jabatan atau posisi pekerjaan yang ditawarkan kepada para pelamar. Selain itu, ketidak sesuaian latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja juga mempengaruhi penentuan pelamar yang dipilih. Misalnya, dalam 1 posisi kerja atau jabatan yang ditawarkan, diminati oleh 10 pelamar, maka 10 pelamar tersebut akan bersaing dan diseleksi

menjadi satu orang terpilih yang memenuhi kriteria dan syarat yang ada. PT. Jatinom Indah Agri Blitar biasanya membuka lowongan paling minimal 1 lowongan pekerjaan untuk 10 calon karyawan dan paling maksimal 2 lowongan pekerjaan untuk 10 calon karyawan.[17]

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penilitian dan menuangkannya dalam bentuk penelitian **"Analisis Sistem Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan di PT. Jatinom Indah Agri Blitar"**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan fokus penelitian yang telah ditetapkan tersebut, maka rumusan masalah penelitian dapat ditetapkan :

1. Bagaimana sistem rekrutmen karyawan pada perusahaan PT. Jatinom Indah Agri Blitar ?
2. Bagaimana sistem seleksi karyawan pada perusahaan PT. Jatinom Indah Agri Blitar?
3. Kendala apa saja yang dialami PT.Jatinom Indah Agri dalam melaksanakan sistem rekrutmen dan seleksi karyawan?
4. Apa solusi yang dilakukan PT.Jatinom Indah Agri untuk menyelesaikan kendala dalam sistem rekrutmen dan seleksi karyawan?

C. Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui sistem rekrutmen karyawan pada perusahaan PT. Jatinom Indah Agri Blitar.

[17] Wawancara Manajemen Personalia ,Bapak Muh.Ghufron ,tanggal 22 Juli 2019

2. Untuk mengetahui sistem seleksi karyawan pada perusahaan PT. Jatinom Indah Agri Blitar.
3. Untuk mengetahui kendala-kendala yang terjadi dalam proses rekrutmen sumber daya manusia pada perusahaan PT. Jatinom Indah Agri Blitar.
4. Untuk mengetahui bagaimana solusi kendala-kendala yang terjadi dalam proses rekrutmen sumber daya manusia pada perusahaan PT. Jatinom Indah Agri Blitar.

D. Batasan Masalah

Dengan adanya suatu permasalahan yang dijelaskan dilatar belakang, makang untuk memberikan arah yang jelas dalam penelitian ini penulis membatasi pada masalah-masalah berikut :

1. Analisis sistem rekrutmen Sumber Daya Manusia di PT.Jatinom Indah Agri Blitar
2. Analisis sistem seleksi Sumber Daya Manusia di PT.Jatinom Indah Agri Blitar
3. Kendala yang terjadi dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada perusahaan PT. Jatinom Indah Agri Blitar
4. Solusi dari Kendala yang terjadi dalam proses rekrutmen sumber daya manusia pada perusahaan PT. Jatinom Indah Agri Blitar

E. Manfaat Penelitian

Bila tujuan penelitian ini tercapai maka hasil penelitian akan memiliki manfaat praktis dan teoritis.

a. Manfaat Praktis
    1. Mengetahui Implementasi Rekrutmen sumber daya manusia yang ada di PT. Jatinom Indah Agri Blitar.

2. Diharapkan dapat memberikan informasi dan wawasan tambahan bagi penelitian selanjutnya dan bagi perusahaan lain dalam bidang sumber daya .manusia.
3. Mengatahui manfaat langsung dari penelitian analisis rekrutmen sumber daya manusia
4. Diharapkan peneliti dapat lebih mengatahui penerapan rekrutmen sumber daya manusia dalam lingkup perusahaan.

b. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah refrensi dalam menerapkan rekrutmen dan seleki sumber daya manusia beserta hambatan dan cara mengatasinya, secara praktik dalam lingkup organisasional perusahaan yang terstruktur dalam bidang ekonomi. Sebagai bahan pertimbangan dalam penentuan kebijakan perekrutan dan penyeleksian karyawan yang nantinya akan bekerja di PT. Jatinom Indah Agri.Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai pengetahuan, rujukan,serta sumber bagi semua pihak yang ingin mendalami ilmu Ekonomi Syariah, khususnya tentang proses penerapan manajemen sumberdaya manusia dan motivasi.

F. Penegasan Istilah

1. Definisi Konseptual

Untuk kejelasan agar tidak terjadi kesalah pahaman terhadap judul penelitian ini, maka penulis memberikan definisi konseptual sebagai berikut:

a. Secara etimologi kata analisis menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah “Penguraian atas berbagai bagiannya dan penelaahan bagian itu

sendiri serta hubungan antar bagian untuk memperoleh pengertian yang tepat dan pemahaman arti keseluruhan".[18]

b. Menurut Harahap pengertian analisis adalah "Memecahkan atau menggabungkan susuatu unit menjadi berbagai unit terkecil"

c. Sistem menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah perangkat unsur yang secara teratutur saling berkaitan sehingga membentuk sesuatu totalitas. Susunan yang teratur dai pandangan, teori, asas dsb, atau bias juga diartikan metode.[19]

d. Sumber Daya Manusia (SDM) menurut kamus besar Bahasa Indonesia merupakan Faktor Produksi.[20] Sedangkan menurut teori adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan).[21] Yang dimaksud dengan sumber daya .manusia dalam penelitian ini adalah. Pekerja/karyawan yang bekerja di Perusahaan PT. Jatinom Indah Agri Blitar baik pimpinan maupun staff.

e. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan. masyarakat.[22] Yang dimaksud MSDM dalam peneritian ini adalah mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja pada perusahaan PT. Jatinom Indah Agri Blitar

---

[18] Kamus Besar Bahasa Iindonesia (E-KBBI)

[19] *ibid*

[20] *Ibid*

[21] Soekidjo Notoatimodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Rineka Cipta, 1992). hlm.4

[22] H.Melayu SP Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2002). hlm.10

menyangkut kegiatan-kegiatan berupa rekrutmen, seleksi, penilaian keija, pelatihan dan pengembangan, dan kompensasi, agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan PT. Jatinom Indah Agri Blitar.

f. Rekrutmen adalah proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir bila lamaran-lamaran mereka diserahkan.[23]

g. Seleksi atau penyeleksian adalah pemilihan, menyeleksi merupakan suatu pengumpulan dari suatu pilihan. Proses seleksi melibatkan pilihan dari berbagai objek saja yang dipilih .[24]

h. Dalam kepagawaian, seleksi lebih secara khusus mengambil keputusan dengan membatasi jumlah pegawai yang dapat dikontrak kerjakan dari pilihan sekelompok calon-calon pegawai yang berpotensi.[25]

i. Kinerja pekerja/karyawan didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu sebab dengan kinerja ini akan diketahui berapa jauh kemampuan ketika diberi tugas yang telah diberikan.[26]

---

[23] Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* Edisi 2. (Yogyakarta : BPFE, 2001), hal.71

[24] A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Menejemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset, 2004), hal.35

[25] *Ibid*

[26] Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta:Bumi Aksara, 2017), hal. 480

2. Definisi Oprasional

Analisis Sistem Rekrutmen dan Seleksi ,membagi bagian dari rekrutmen dan seleksi berupa perangkat unsur yang saling berkaitan dan teratur, demi mengisi suatu tempat yang kosong atau pendayagunaan yang lebih efektif demi mencapai tujuan yang sama dan penyetaraan golongan antar pegawai, dan melalui penyeleksian dari berbagai kelompok calon-calon karyawan yang berpotensi, serta meningkatkan kemapuan antar karyawan guna mencapai efisiensi dalam bekerja.

Berdasarkan uraian diatas dasar pendapat yang dianggap penting untuk menetapkan penelitian ini adalah kordinasi PT. Jatinom Indah Agri Blitar dalam menggunakan rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini disajikan dalam 6 (enam) bab, dan disetiap babnya terdapat sub-sub bab sebagai perinciannya. Maka sistematika pembahasannya sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pendahuluan, terdiri dari latar belakang pemilihan judul, rumusan masalah yang akan diteliti, tujuan dan kegunaan diadakannya penelitian, ruang lingkup dan keterbtasan penelitian, definisi operasional, sitematika skripsi.

BAB II : LANDASAN TEORI

Landasan Teori, membahas tentang penjabaran dasar teori yang digunakan untuk penelitian.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi Penelitian, terdiri dari pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampling, dan sampel penelitian, sumber data, variable dan skala pengukuran, teknik pengukuran dan instrument penelitian, serta teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN

Hasil Penelitian, menguraikan tentang hasil penelitian yang berisi deskripsi data dan pengajuan hipotesis serta temuan penelitian.

BAB V : PEMBAHASAN

Pembahasan Hasil Penelitian, menguraikan tentang gambaran umum tentang perusahaan dan kecenderungan hasil penelitian guna menetapkan kesimpulan dari hasil temuan penulis di lokasi penelitian berdasarkan analisis.

BAB VI : PENUTUP

Penutup, menguraikan tentang kesimpulan atas hasil analisis penelitian dan saran-saran bagi perusahaan dan peneliti selanjutnya.

Bagian akhir laporan penelitian ini berisi daftar pustaka, lampiran-lampiran, dan riwayat hidup peneliti.