

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kota Batam merupakan salah satu kota yang letaknya sangat strategis karena berada di jalur pelayaran internasional dan berbatasan langsung dengan Singapura dan juga kota dengan pertumbuhan terpesat di Indonesia. Batam mulai di kembangkan sejak awal tahun 1970an sebagai logistik dan operasional untuk industri minyak dan gas bumi oleh Pertamina. Kemudian berdasarkan Kepres No.41 tahun 1973 pembangunan Batam dipercayakan kepada pemerintah otorita Batam. Namun, pada No 46 tahun 2007 otorita Batam berubah menjadi badan pengusahaan kawasan Batam (BP Batam). BP Batam mendapatkan tugas dari pemerintah pusat menjadi departemen perdagangan untuk mengeluarkan perjanjian lalu lintas keluar masuk barang. Kota Batam terletak 0°25' 29" LU dan 104°26'04" BT.

Manajemen Sumber Daya Manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan ini, manajemen sumber daya manusia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan, mengembangkan, mengevaluasi, dan memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas) yang tepat.

Sebagai sektor industri Kota Batam memiliki banyak perusahaan yang terletak di Batu Ampar, Sekupang, Batam Centre, dan Kawasan Muka Kuning.

Perusahaan yang ada di Kota Batam memiliki banyak produksi, diantaranya produksi elektronik, sparepart mobil, plastik, karet, sparepart sepeda, dan alat- alat untuk minyak dan gas. PT Valeo Ac Indonesia Kota Batam berdiri sejak bulan desember tahun 2013. Beralamat di Jalan Beringin Lot 337-338, Kawasan Industri Batamindo Muka Kuning. Kantor Pusat PT Valeo Ac Indonesia Kota Batam berada di Negara Prancis. Produk yang di Produksi Perusahaan tersebut adalah Sparepart Wiper Blade untuk kendaraan mobil. Luas area produksi di PT Valeo Ac Indonesia Kota Batam berkisar 5100 Hektar. Jumlah karyawan pada akhir bulan desember 2021 mencapai 496 orang.

Sebelum melakukan rekrutmen dan seleksi, perusahaan harus membuat terlebih dahulu perencanaan sumber daya manusia. Hal tersebut untuk mengetahui kebutuhan sumber daya manusia dalam perusahaan untuk di masa yang akan datang. Menurut Dessler dan Sutrisno (2017) perencanaan sumber daya manusia adalah perencanaan sistematis untuk memaksimalkan sumber daya manusia sebagai aset utama perusahaan. Tujuan dari perencanaan sumber daya manusia adalah untuk memastikan kesesuaian antara tenaga kerja dengan pekerjaan, baik dari segi jumlah maupun kualitas yang dibutuhkan.

Rekrutmen dan seleksi dilaksanakan dengan memperhatikan ketersediaan tenaga kerja yang ada di luar perusahaan (Eksternal) maupun di dalam perusahaan (Internal). Menurut Hollenback (dalam Suwanto dan Subyantoro 2019) seleksi karyawan adalah proses untuk memutuskan apakah pelamar kerja memenuhi syarat untuk suatu posisi tertentu di suatu perusahaan. Sebuah perusahaan tidak akan berhasil, kecuali jika memiliki karyawan yang potensial

dan berkualifikasi tinggi. Proses seleksi merupakan bagian penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Proses ini memungkinkan untuk memperkerjakan karyawan berpotensi tinggi dan berkualitas tergantung pada perusahaan menerapkan proses seleksi.

Hubungan tenaga kerja dengan kinerja karyawan adalah dapat dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap kemampuan dan keterampilan karyawan, kuantitas kerja dapat dilihat dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya, ketetapan waktu dapat dilihat dari aktivitas yang diselesaikan dari awal sampai menjadi output, kemandirian bisa dilihat dari kemampuan seseorang dalam melakukan kerjanya, dan komitmen kerja bisa dilihat dari tanggung jawab seseorang dalam melaksanakan kerjanya.

Salah satu paling utama dalam menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional adalah terletak pada proses rekrutmen, seleksi, training and development pasar tenaga kerja. Mencari tenaga kerja yang profesional dan berkualitas tidaklah mudah, melainkan sebuah kewajiban dalam sebuah perusahaan yang harus melakukan seleksi untuk para pekerja yang baru. Untuk itulah rekrutmen tenaga kerja dibutuhkan untuk menseleksi para pelamar yang ingin melamar. Dalam perusahaan, rekrutmen ini menjadi salah satu proses yang penting dalam menentukan baik tidaknya pelamar yang akan melamar pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan observasi awal yang saya teliti pada PT Valeo Ac Indonesia Kota Batam sering mendapatkan masalah mengenai merekrut menggunakan orang dalam agar bisa bekerja di perusahaan tersebut, dan orang dalam tersebut meminta bayaran kepada pelamar, kompetensi yang dimiliki pelamar tidak link and match dikarenakan tidak banyak industri automotive part di Batam, dan kurangnya penguasaan bahasa Inggris yang dimiliki pelamar. Selanjutnya dalam proses seleksi juga terdapat berbagai masalah seperti kejujuran pelamar, loyalitas pelamar, dan inisiatif pelamar. Ketika di interview dalam perusahaan banyak diantara pelamar yang mempertahankan diri dan menyimpan hal-hal negatif tentang diri pelamar. Tidak adanya kesepakatan kerja antara karyawan terhadap perusahaan, seperti pendapatan karyawan, lembur, cuti, izin dan sebagainya, dan pelamar belum memiliki sertifikasi kompetensi yang dimiliki BNSP (Badan Nasional Sertifikasi Profesi). Kemudian masalah yang ada di dalam pasar tenaga kerja, yaitu sulitnya mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas dan memiliki attitude sesuai dengan kriteria pada perusahaan tersebut. Hal ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan terhadap perkembangan perusahaan sesuai dengan visi dan misi yang ingin dicapai. Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi, dan Pasar Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Valeo Ac Indonesia Kota Batam.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah peneliti paparkan di atas, maka dapat diambil kesimpulan identifikasi masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Proses perekrutan menggunakan orang dalam agar bisa bekerja di perusahaan tersebut.
2. Dalam proses seleksi, kurangnya rasa percaya diri karyawan saat di interview oleh HRD (Human Resource Department).
3. Sulitnya mendapatkan tenaga kerja yang memiliki kualitas dan attitude sesuai dengan kriteria yang dimiliki perusahaan.
4. Kompetensi yang dimiliki pelamar tidak link and match dikarenakan tidak banyak industri automotive part di Batam.
5. Kurangnya penguasaan bahasa Inggris yang dimiliki pelamar.
6. Pelamar belum memiliki sertifikasi kompetensi yang dimiliki BNSP (Badan Nasional Sertifikasi Profesi)

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah paparkan di atas, adapun perumusan masalah dapat diuraikan kedalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah Rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah Seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah Pasar Tenaga Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
4. Apakah Rekrutmen, Seleksi, Pasar Tenaga Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja karyawan ?

1.4 Pembatasan Masalah

Dalam melakukan penelitian ini penulis memiliki ruang lingkup penelitian dengan melibatkan 30 karyawan PT Valeo Ac Indonesia Kota Batam yang ada di perusahaan sebagai responden. Kemudian Penulis membatasi variabel yang akan

diteliti variabel rekrutmen, seleksi dan pasar tenaga kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5 Tujuan Penelitian

Dari uraian permasalahan diatas, tujuan yang ingin dicapai oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Rekrutmen berdampak terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui Seleksi berdampak terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui Pasar Tenaga Kerja berdampak terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui Rekrutmen, Seleksi, dan Pasar Tenaga Kerja Berdampak terhadap kinerja karyawan.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang ingin dicapai oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan agar berguna serta memberikan dorongan kepada perusahaan dalam merekrut dan menseleksi karyawan sesuai prosedur yang dimiliki dinas tenaga kerja.

2. Bagi Karyawan

Hasil dari penelitian ini diharapkan karyawan dapat memahami dan mengerti prosedur merekrut dan menseleksi.

3. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini menjadi dorongan dan motivasi agar dapat menyelesaikan studi akhir untuk memperoleh gelar sarjana manajemen

serta dapat menambah wawasan dan pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

4. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini dapat digunakan menjadi referensi untuk penelitian berikutnya.

1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran yang jelas dan sistematis bagi pembaca dalam memahami ini. Masing-masing bab secara garis besar dapat diuraikan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab pertama ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Kajian pustaka menguraikan tentang penjelasan teori dari masing-masing variabel penelitian, kemudian dilanjutkan dengan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, pengembangan hipotesis, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi penelitian menguraikan tentang variabel-variabel penelitian beserta definisi operasionalnya, dilanjutkan dengan populasi dan penentuan sampel penelitian, jenis dan sumber data,

metode pengumpulan data serta metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menguraikan tentang data penelitian, hasil penelitian, serta pembahasan atas hasil penelitian data tersebut.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisikan kesimpulan dan saran dari seluruh uraian dari hasil analisa bab-bab sebelumnya.

