

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Perusahaan adalah suatu organisasi di mana sumber daya (*input*) seperti bahan baku dan tenaga kerja diproses untuk menghasilkan barang dan jasa (*output*) untuk kebutuhan pelanggan. Tujuan dari aktivitas perusahaan secara umum adalah untuk mendapatkan laba atau keuntungan serta berusaha untuk mempertahankan eksistensi dan kelangsungan perusahaannya sehingga setiap perusahaan dituntut untuk beroperasi sebaik-baiknya. Dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan maka diperlukan faktor-faktor produksi dan bahan baku seperti di atas. Faktor-faktor produksi tersebut harus dikelola sedemikian rupa agar tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Manusia merupakan salah satu faktor produksi yang penting dalam perusahaan disamping faktor produksi lainnya karena hampir semua kegiatan operasional perusahaan dilakukan oleh manusia. Panggabean (2004) menyatakan “Sumber daya manusia dalam organisasi perusahaan sangat penting karena mempunyai peranan dalam keberlangsungan hidup organisasi perusahaan”. Hal ini menunjukkan sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki peranan penting dalam menentukan dan tercapainya tujuan perusahaan.

Pengelolaan sumber daya manusia yang tidak efektif dan efisien akan menghambat tujuan organisasi perusahaan dimana sumber daya manusia merupakan

fungsi yang sangat penting dalam mengelola perusahaan. Manajemen yang baik dapat membantu perusahaan untuk mendapatkan pegawai yang tepat sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Hal ini dimaksudkan agar pegawai dapat bekerja secara efektif dan efisien sesuai keinginan perusahaan. Sehingga untuk mendapatkan pegawai yang berkualitas perusahaan harus mempunyai dan menjalankan sistem perekrutan pegawai yang tepat.

Proses perekrutan dan seleksi yang dilakukan oleh PT Pos Indonesia semakin ketat agar dalam merekrut pegawai lebih kompeten. Tujuan utama dari proses rekrutmen dan seleksi adalah untuk mendapatkan orang yang tepat bagi suatu jabatan tertentu, sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di perusahaan untuk waktu yang lama. Meskipun tujuannya terdengar sangat sederhana, proses tersebut ternyata sangat kompleks, memakan waktu cukup lama dan biaya yang tidak sedikit dan sangat terbuka peluang untuk melakukan kesalahan dalam menentukan orang yang tepat. Kesalahan dalam memilih orang yang tepat sangat besar dampaknya bagi perusahaan atau organisasi. Hal tersebut bukan saja karena proses rekrutmen dan seleksi itu sendiri telah menyita waktu, biaya dan tenaga, tetapi juga karena menerima orang yang salah untuk suatu jabatan akan berdampak pada efisiensi, produktivitas, dan dapat merusak moral kerja pegawai yang bersangkutan dan orang-orang di sekitarnya.

Pada saat ini dimana persaingan untuk mendapatkan pekerjaan semakin kuat, perusahaan seringkali mengalami kesulitan dalam menentukan kandidat yang tepat mengingat bahwa ada banyak kandidat yang tersedia tetapi sangat sedikit yang

memiliki kualifikasi yang memadai. Rendahnya moral kerja dan pengaruh budaya nepotisme yang telah berlangsung puluhan tahun semakin menyulitkan perusahaan dalam mendapatkan kandidat yang benar-benar cocok. Selain menuntut keahlian dan ketrampilan seorang petugas rekrutmen perusahaan juga harus benar-benar mempersiapkan proses rekrutmen dan seleksi secara maksimal.

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara penulis dengan sumber yang terkait didapatkan dalam menjalankan proses rekrutmen sulit diterapkan secara obyektif karena adanya unsur subyektifitas dalam penilaian seperti nepotisme. Nepotisme di sini memperlihatkan kesukaan atau perlindungan terhadap sanak keluarga untuk mendapatkan pekerjaan yang diinginkan di Kantor Pos Kudus. Dalam hal ini termasuk juga perasaan pribadi seorang pemimpin pada bawahannya “suka atau tidak suka” sehingga kerap dilakukan di luar ketentuan yang sah. Kepala SDM Kepegawaian Kantor POS Kudus, Ibu Nur Alfiah mengatakan bahwa selama ini PT Pos Kudus dikenal sebagai “perusahaan keluarga” karena kebanyakan seorang pegawai yang ada dalam perusahaan masih memiliki hubungan kekeluargaan atau titipan dengan pegawai lainnya baik itu di dalam satu kantor ataupun di kantor lainnya, namun calon pegawai harus memenuhi persyaratan umum yang diputuskan oleh direksi PT. Pos Indonesia.

Berdasarkan Keputusan Direksi dan Surat Edaran PT Pos Indonesia tentang jumlah kebutuhan SDM dan kualifikasi pegawai yang dibutuhkan perusahaan dalam proses rekrutmen pegawai maka penulis menyajikan tabel di bawah ini.

Data jumlah pegawai yang diangkat menjadi pegawai tetap Kantor Pos Kudus tahun 2009-2016:

Tabel 1.1  
Rekrutmen Pegawai Kantor Pos Kudus Tahun 2009-2016

Tahun	Jumlah Pegawai yang Diangkat	
	Diangkat	Kebutuhan Pegawai Seluruh Indonesia
2009	3 orang	150 orang
2011	2 orang	130 orang
2013	5 orang	200 orang
2016	18 orang	4500 orang

Sumber : Kantor Pos Kudus, 2016

Sekarang dengan semakin ketatnya persaingan antar perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengiriman surat dan paket, PT Pos Kudus tidak bisa lagi mengandalkan pegawai “kekeluargaan” atau “titipan” yang tidak kompeten dalam bidangnya karena hal itu justru akan merugikan perusahaan itu sendiri. Menurut Kepala SDM Kepegawaian Kantor Pos Kudus, Ibu Nur Alfiah menyatakan bahwa dengan adanya praktik titipan tersebut PT. Pos Kudus saat ini mengalami keterpurukan dalam rekrutmen pegawai yang profesional, sehingga menyebabkan lambatnya PT. Pos Kudus untuk maju lebih pesat. Mengingat hal tersebut ketua bagian rekrutmen kepegawaian PT. Pos Kudus berupaya keras untuk membongkar perekrutan lama dengan diganti perekrutan baru yaitu perekrutan titipan yang mengedepankan keluarga dihilangkan diganti dengan sistem perekrutan terbuka yakni dengan cara memberikan peluang bagi siapapun pelamar yang memiliki profesional kerja tinggi akan diterima dan sebaliknya bagi pelamar yang memiliki loyalitas kerja rendah akan diabaikan. Dengan demikian PT. Pos Kudus akan selalu

dan terus berkembang secara pesat dan meningkatkan kualitas perusahaan sehingga mampu bersaing dan semakin lebih maju.

### **1.2. Ruang Lingkup**

Agar lebih mengena dan tepat sasaran serta tidak melebar pembahasan maka dalam penelitian ini harus jelas ruang lingkup penelitiannya. Adapun ruang lingkup dalam penelitian ini adalah meliputi sebagai berikut ini.

1. Perekrutan pegawai yang dilakukan oleh Kantor Pos Kudus.
2. Pengembangan karir pegawai untuk meningkatkan kualitas Kantor Pos Kudus 59300
3. Subyek penelitian yaitu hanya kepada pegawai tetap atau yang sudah mempunyai NIPPOS dan tidak termasuk outsourcing, PKWT, ataupun PHL.

### **1.3. Rumusan Masalah**

Sehubungan dengan permasalahan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah.

1. Bagaimana strategi perekrutan pegawai yang dilaksanakan PT Pos Indonesia Kudus 59300?
2. Apakah pengembangan karir benar-benar bisa meningkatkan kualitas PT Pos Indonesia Kudus 59300?

#### **1.4. Batasan Masalah**

Mengenai batasan masalah penulis di sini hanya meneliti tentang cara perekrutan pegawai di Kantor Pos Kudus 59300. Dan apakah pengembangan karir dapat menciptakan kualitas perusahaan yang efektif.

#### **1.5. Tujuan Penelitian**

Dalam penelitian rekrutmen dan pengembangan karir pegawai ini harus mempunyai tujuan yang jelas. Dengan adanya tujuan, maka pembaca lebih tahu maksud dan tujuan sebuah penelitian. Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana strategi yang dilakukan oleh Kantor Pos Kudus 59300 dalam merekrut pegawai.
2. Untuk menentukan kualitas pegawai dalam rangka meningkatkan kualitas kinerja Kantor Pos Kudus 59300

#### **1.6. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian merupakan salah satu tujuan utama terselesaikannya sebuah penelitian, dengan adanya penelitian maka tercipta pula berbagai manfaat. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tugas akhir studi sebagai salah satu persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara.

2. Dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan saran serta pemikiran yang bermanfaat bagi manajemen Kantor Pos Kudus 59300 dalam melakukan perekrutan dan pengembangan karir pegawai mereka yang pada akhirnya nanti diharapkan mampu meningkatkan produktivitas mereka yang dengan sudut pandang lebih luas yang secara kolektif dapat dipandang sebagai peningkatan produktivitas perusahaan.
3. Sebagai bahan pertimbangan serta referensi bagi penulis lain yang akan mengadakan penelitian dengan judul atau materi yang sama.

#### **1.7. Sistematika Penelitian**

Sistematika penulisan dimaksud mempermudah dalam memahami isi dari skripsi ini, adapun sistematika penulisan adalah sebagai berikut:

#### **BAB I: PENDAHULUAN**

Pendahuluan merupakan bagian isi skripsi pada tahap paling awal yang menguraikan tentang latar belakang masalah, ruang lingkup masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

#### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini memuat tentang tinjauan pustaka yang membahas teori-teori yang relevan dengan topic permasalahan yaitu Landasan Teori, Penelitian Terdahulu dan Kerangka Penelitian.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Dalam metode penelitian berisi tentang bentuk penelitian, subyek dan informan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, fokus penelitian, teknik dan alat pengumpulan data, metode menguji keabsahan data dan metode analisis data, prosedur penelitian yang secara teknis yang dilakukan dalam penelitian ini.

### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini merupakan hasil dan pembahasan, di mana akan di bahas mengenai hasil penelitian yang diperoleh peneliti baik secara dekritif yang bersifat umum maupun data hasil penelitian khusus, yaitu gambaran umum PT. Pos Indonesia Kudus 59300, dan analisis pembahasannya.

### **BAB V : PENUTUP**

Bab ini merupakan bagian penutup yang memuat tentang kesimpulan dan saran yang merupakan sumbangan pemikiran penelitian terhadap pemecahan masalah yang di hadapi PT. Pos Indonesia Kudus 59300.