

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap perusahaan atau organisasi dalam menjalankan dan mengembangkan usahanya sangat memerlukan ketertiban sumber daya yang dibutuhkan perusahaan untuk senantiasa mendapatkan kemajuan dan memperoleh pendapatan yang tinggi. Salah satu usaha yang dilakukan untuk mencapai tujuan ini adalah memiliki Sumber Daya Manusia yang mempunyai kemampuan dan keahlian pada setiap bidangnya.

Manajemen Sumber Daya Manusia memberikan pemikiran yang selalu dipengaruhi tentang bagaimana mengelola orang-orang dalam organisasi sehingga mereka mampu mendukung dalam pencapaian tujuan yang diharapkan oleh organisasi. Karyawan sebagai individu dalam suatu organisasi atau perusahaan adalah orang-orang yang mempunyai motivasi, persepsi, visi dan nilai-nilai yang dianut yang mungkin berbeda dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan sebagai lingkungan kerja mereka. Salah satu aspek untuk mensukseskan usaha perusahaan dapat dilihat dari kebijakan pimpinan suatu perusahaan dalam hal bagaimana sistem rekrutmen yang diterapkan oleh perusahaan. Kebutuhan terhadap Sumber Daya Manusia yang memiliki keahlian dan kemampuan untuk melaksanakan rencana dan tujuan perusahaan menyebabkan perusahaan harus melakukan perencanaan dan menyusun strategi pengadaan dan penarikan karyawan atau sering diistilahkan sebagai penarikan tenaga kerja.

Penarikan tenaga kerja merupakan salah satu alternatif yang dilakukan perusahaan untuk mengisi lowongan kerja dalam perusahaan yang disebabkan oleh karena adanya karyawan yang meninggal dunia, pensiun, keluar maupun mengisi posisi baru, dan untuk mendapatkan karyawan yang terampil serta maupun bekerja sesuai dengan keinginan dan tujuan perusahaan harus melakukan perekrutan karyawan dengan cermat dan teliti sehingga kecil kemungkinan terjadi penyimpangan-penyimpangan dalam melaksanakan perekrutan karyawan.

Di dalam sebuah organisasi sumber daya manusia adalah salah satu faktor terpenting baik itu di perusahaan maupun di institusi. Sumber daya manusia yang bekerja di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan penggerak agar tujuan sebuah organisasi itu tercapai. Mengelola sumber daya manusia juga penting untuk kemajuan organisasi tersebut dan sangat penting bagi keefektifitas berjalannya sebuah organisasi.

Rekrutmen adalah sebuah proses untuk mencari dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon karyawan dengan karakteristik dan kemampuan yang dimiliki seperti yang sudah ditetapkan dalam perencanaan manajemen sumber daya manusia. Hasil yang akan didapatkan oleh proses rekrutmen adalah sejumlah calon karyawan yang akan memasuki proses seleksi yaitu proses untuk menentukan calon karyawan yang paling layak dan sesuai dengan persyaratan dan kriteria untuk mengisi jabatan tertentu yang telah disediakan di perusahaan

Di dalam instansi atau perusahaan, melaksanakan rekrutmen adalah salah satu upaya agar tercapainya sebuah tujuan. Untuk itu, dalam hal memenuhi

kebutuhan sumber daya manusia daya manusia perlu diadakannya rekrutmen. Rekrutmen juga diharapkan untuk mampu menjadi aktifitas atau proses organisasi untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan sesuai dengan apa yang diharapkan.

Rekrutmen juga merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau instansi dalam melaksanakan pengadaan tenaga kerja atau karyawan baru. Jika berhasil mengadakan rekrutmen sumber daya manusia atau dengan kata lain banyak pelamar yang ingin bekerja di perusahaan tersebut, maka peluang perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang lebih baik akan semakin besar karena perusahaan dapat memiliki pilihan yang terbaik dari pelamar-pelamar yang ada.

Perusahaan akan menerima calon karyawan yang telah memenuhi kriteria dan persyaratan yang sudah ditentukan oleh perusahaan tersebut. Proses rekrutmen itu sendiri berada ditangan manajemen sumber daya manusia atau manajemen personalia. Jika proses rekrutmen dilaksanakan dengan tidak tepat upaya tersebut akan berujung percuma. Oleh karena itu rekrutmen adalah kunci sukses manajemen personalia dan bahkan kunci sukses dalam organisasi itu sendiri.

Berdasarkan pengamatan penulis terdapat beberapa masalah yang berkaitan dengan pengaruh rekrutmen sumber daya manusia pada sebuah perusahaan yang dapat mempengaruhi kemajuan dan kesuksesan perusahaan tersebut contohnya seperti minimnya pengadaan perekrutan karyawan sehingga berdampak kurangnya tenaga kerja dan tenaga ahli khusus seperti di bagian Pemasaran dan Pengembangan Outlet PT. Pos Indonesia (Persero) Regional

Jakarta Timur. Berdasarkan hal tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan memilih judul **Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia Pada Bagian Pemasaran dan Pengembangan Outlet PT. Pos Indonesia (Persero) Regional Jakarta Timur**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut dapat dilihat bahwa masalah kebutuhan sumber daya manusia pada karya ilmiah ini masih harus diperhatikan khususnya pada bagian Pemasaran dan Pengembangan Outlet (PPO). Adapun yang menjadi permasalahan pada penelitian ini adalah:

“Bagaimana perencanaan sumber daya manusia pada bagian Pemasaran dan pengembangan outlet PT. Pos Indonesia (Persero) Regional Jakarta Timur?”

C. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan Penulisan

- a. Untuk mengetahui perencanaan sumber daya manusia pada bagian Pemasaran dan Pengembangan Outlet PT. Pos Indonesia (Persero) Regional Jakarta Timur.

1. Manfaat Penulisan

1.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk kajian teoritis tentang perencanaan sumber daya manusia

1.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Penulis

Menambah ilmu pengetahuan dan wawasan mengenai perencanaan sumber daya manusia

2. Bagi Instansi

Tulisan dan penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai masukan pada bagian Pemasaran dan Pengembangan Outlet PT. Pos Indonesia (Persero) Regional Jakarta Timur.

3. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

Memperoleh bahan masukan dan menjadikannya sebagai tolak ukur untuk memperbaiki dunia pendidikan serta menambah referensi tentang perencanaan sumber daya manusia.