

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Keberhasilan organisasi dalam mencapai visi dan misinya sangat bergantung pada kualitas dan kompetensi karyawannya. Proses perekrutan dan seleksi karyawan menjadi langkah awal yang strategis untuk memastikan bahwa organisasi mendapatkan individu yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan perusahaan. Proses perekrutan dan seleksi karyawan tidak hanya berfokus pada pencarian individu yang memiliki keahlian teknis yang sesuai, tetapi juga menekankan pentingnya kesesuaian nilai, budaya, dan visi antara calon karyawan dengan perusahaan. Karyawan yang selaras dengan nilai-nilai perusahaan cenderung memiliki tingkat loyalitas yang lebih tinggi, memberikan kontribusi yang lebih besar, dan mampu bekerja sama dengan baik dalam tim.

Efektivitas merujuk pada sejauh mana suatu sistem, proses, atau tindakan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam organisasi atau perusahaan, efektivitas menjadi salah satu ukuran penting untuk menilai keberhasilan suatu program, strategi, atau kebijakan dalam menghasilkan hasil yang diinginkan. Efektivitas tidak hanya dilihat dari keberhasilan mencapai tujuan, tetapi juga dari cara pencapaiannya, termasuk efisiensi sumber daya yang digunakan dan dampaknya terhadap pihak-pihak terkait.

Dalam buku Purwanti (2022:44) mengemukakan bahwa efektivitas adalah seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauh mana seseorang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan. Efektivitas memiliki arti keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati tujuan, berarti makin tinggi efektivitasnya, begitu pula sebaliknya (Agustina, 2020). Menurut Mardiasmo dalam buku Ratna Ekasari (2020: 20), pada dasarnya berhubungan dengan pencapaian tujuan atau target kebijakan (hasil guna). Efektivitas merupakan hubungan antara keluaran dengan tujuan atau sasaran yang harus dicapai. Kegiatan operasional dikatakan efektif jika proses kegiatan mencapai tujuan dan sasaran akhir kebijakan.

Sistem Perekrutan adalah rangkaian proses yang dirancang untuk menarik, menyaring, dan memilih individu yang paling sesuai untuk mengisi posisi tertentu di dalam organisasi atau perusahaan. Sistem ini merupakan bagian penting dari manajemen

sumber daya manusia yang bertujuan memastikan perusahaan memiliki tenaga kerja yang berkualitas dan mampu mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi.

Menurut Dessler (2023), rekrutmen adalah proses untuk menarik orang-orang yang memenuhi syarat untuk melamar pekerjaan. Menurut Lussier dan Hendon (2021), rekrutmen adalah proses untuk menarik individu-individu yang berkualitas untuk melamar dan bergabung dalam organisasi. Sedangkan menurut Noe, Hollenbeck, et al (2022), rekrutmen adalah serangkaian kegiatan untuk menarik individu-individu yang memenuhi syarat dan berkualitas untuk mengisi lowongan pekerjaan.

Sistem Seleksi adalah rangkaian proses yang dirancang untuk mengevaluasi dan memilih individu yang paling sesuai dari kumpulan pelamar kerja untuk mengisi posisi tertentu di dalam organisasi atau perusahaan. Sistem ini bertujuan untuk memastikan bahwa kandidat yang dipilih tidak hanya memenuhi persyaratan teknis dan pengalaman, tetapi juga memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan budaya kerja perusahaan dan memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Rivai, V. (2018) Seleksi adalah rangkaian tahap-tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Menurut Simamora, H., & Rivai, V. (2018) Seleksi merupakan proses dengan perusahaan dapat memilih dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia berdasarkan kondisi. Sedangkan menurut Menurut Sedarmayanti (2017:137) seleksi merupakan kegiatan untuk menentukan dan memilih tenaga kerja yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan. Melalui kegiatan seleksi, organisasi dapat membuat keputusan siapa saja yang diterima.

PT. PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli sebagai salah satu unit pelaksana pelayanan pelanggan memiliki tanggung jawab besar dalam memberikan layanan listrik yang andal dan berkualitas kepada masyarakat di wilayah Nias. Untuk mendukung tugas tersebut, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki integritas, dedikasi, dan kemampuan bekerja dalam tim. Oleh karena itu, sistem perekrutan dan seleksi karyawan yang efektif menjadi faktor kunci untuk memastikan bahwa individu yang direkrut mampu berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Namun, di tengah tantangan globalisasi dan dinamika dunia kerja yang terus berubah, PT. PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli dihadapkan pada tantangan dalam menjaga efektivitas sistem perekrutan dan seleksinya. Beberapa kendala yang sering muncul meliputi ketidaksesuaian antara kompetensi karyawan yang direkrut dengan

kebutuhan pekerjaan, tingkat turnover yang tinggi, serta kesulitan dalam menarik talenta terbaik di daerah yang relatif terpencil seperti Nias. Oleh karena itu, diperlukan analisis mendalam untuk mengevaluasi efektivitas sistem perekrutan dan seleksi karyawan yang diterapkan, sehingga dapat memberikan rekomendasi perbaikan yang relevan.

Berdasarkan hasil observasi awal, terdapat beberapa permasalahan utama yang diidentifikasi dalam sistem perekrutan dan seleksi karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli. Pertama, terdapat ketidaksesuaian kompetensi dengan kebutuhan pekerjaan, di mana proses perekrutan dan seleksi karyawan belum sepenuhnya mampu memastikan bahwa individu yang direkrut memiliki keterampilan dan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Hal ini berpotensi mengurangi efektivitas kerja serta produktivitas perusahaan. Kedua, perusahaan menghadapi kesulitan dalam menarik talenta terbaik. Lokasi PT. PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli yang relatif terpencil menjadi tantangan tersendiri dalam menarik calon pekerja berkualitas tinggi. Hal ini dapat berdampak pada kualitas tenaga kerja yang diperoleh serta kelangsungan operasional perusahaan. Ketiga, efektivitas sistem perekrutan dan seleksi yang belum optimal menjadi kendala dalam memastikan bahwa perusahaan mendapatkan kandidat yang sesuai, baik dari segi teknis maupun nilai budaya kerja yang dianut. Hal ini menyebabkan kurangnya sinergi antara kebutuhan perusahaan dengan kemampuan tenaga kerja yang direkrut, dan terakhir, dampak globalisasi dan perubahan dinamika dunia kerja turut menjadi tantangan bagi perusahaan. Perubahan cepat dalam dunia kerja, yang dipengaruhi oleh globalisasi dan perkembangan teknologi, menuntut sistem perekrutan dan seleksi yang lebih adaptif. Namun, hingga saat ini, sistem yang diterapkan oleh perusahaan masih belum sepenuhnya mampu beradaptasi dengan dinamika tersebut, sehingga berpotensi menghambat daya saing perusahaan dalam menghadapi tantangan di masa depan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti mengangkat judul “Analisis Efektivitas Sistem Perekrutan dan Seleksi Karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli”

1.2 Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini adalah sistem perekrutan dan seleksi karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana sistem yang diterapkan mampu menghasilkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan teknis dan budaya kerja perusahaan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem perekrutan dan seleksi karyawan yang diterapkan di PT. PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli?
2. Apa saja faktor yang menjadi kendala dalam sistem perekrutan dan seleksi karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui sistem perekrutan dan seleksi karyawan yang diterapkan di PT. PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli.
2. Untuk mengetahui faktor yang menjadi kendala dalam sistem perekrutan dan seleksi karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Nias Gunungsitoli.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Bagi Teoritis

1. Memberikan kontribusi dalam pengembangan literatur dan kajian terkait efektivitas sistem perekrutan dan seleksi karyawan, khususnya di sektor pelayanan publik seperti PT. PLN (Persero).
2. Menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji efektivitas sistem perekrutan dan seleksi dalam konteks organisasi lain, terutama yang menghadapi tantangan serupa.
3. Mendukung pengembangan konsep efektivitas perekrutan dan seleksi karyawan, terutama dalam kaitannya dengan kesesuaian kompetensi, budaya kerja, dan tantangan globalisasi.

1.5.2 Manfaat Bagi Praktis

1. Penelitian ini dapat menjadi acuan dalam mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas sistem perekrutan dan seleksi karyawan yang telah diterapkan. Hasil penelitian diharapkan memberikan rekomendasi konkret untuk mengoptimalkan

proses perekrutan dan seleksi agar menghasilkan karyawan yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

2. Penelitian ini dapat membantu HRD dalam mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dari sistem perekrutan dan seleksi yang ada. Dengan demikian, HRD dapat menyusun strategi yang lebih efektif untuk menarik, menyeleksi, dan mempertahankan talenta terbaik.
3. Penelitian ini dapat memberikan manfaat secara tidak langsung kepada karyawan melalui peningkatan sistem perekrutan dan seleksi yang lebih adil, transparan, dan efektif. Hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan meningkatkan tingkat kepuasan serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan.
4. Dengan adanya sistem perekrutan dan seleksi yang lebih efektif, perusahaan dapat mencapai tujuan strategisnya dengan lebih baik. Karyawan yang berkualitas dan selaras dengan nilai perusahaan dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi tingkat turnover, dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian visi dan misi organisasi.