

## **I. PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul sangat berpengaruh dalam kemajuan sebuah perusahaan. Ketertiban sumber daya sangat dibutuhkan untuk mendapatkan pendapatan yang tinggi. Perusahaan membutuhkan pengelolahan yang baik guna mengembangkan kualitas sumber daya manusia yang ahli dalam setiap bidangnya masing-masing. Pengelolahan yang dimaksud adalah untuk menyatukan sumber daya manusia dari berbagai persepsi, daerah, suku, menjadi satu kesatuan yang bersinergi dan memberikan dampak positif bagi perusahaan. Langkah pertama yang mencerminkan berhasilnya suatu perusahaan mencapai tujuannya adalah pengadaan tenaga kerja. Sumber daya manusia sangatlah penting bagi kemajuan di perusahaan perkebunan kelapa sawit. Sumber daya manusia lah yang langsung turun tangan ke lapangan sehingga harus mempunyai kualitas yang mempuni untuk merawat dan memanen tanaman. Perusahaan akan melakukan pengadaan tenaga kerja yang baik agar mendapatkan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan ini akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas jika benar dilaksanakan. Berdasarkan sudut pandang perusahaan pengadaan tenaga kerja penting dilakukan dikarenakan banyak potensi dari sumberdaya manusia baik dari segi keahlian, kemampuan dan pengetahuan. perusahaan menggunakan pengadaan tenaga kerja untuk mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki potensi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Tenaga kerja merupakan aset yang berharga bagi sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Fokus utama Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah memberikan kontribusi atas suksesnya perusahaan. Agar produktifitas perusahaan berjalan lancar diperlukan tenaga kerja atau karyawan yang sesuai sesuai dengan prinsip “*the right man in the right*

*place*”. (Setiani, 2013). Perusahaan dalam menjalankan dan mengembangkan usahanya sangat memerlukan sumber daya yang dibutuhkan untuk senantiasa mendapatkan kemajuan dan memperoleh pendapatan yang tinggi. Salah satu usaha yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan ini adalah dengan memiliki Sumber Daya Manusia yang mempunyai kemampuan dan keahlian pada setiap bidangnya. Sumber daya manusia yang berkualitas, merupakan salah satu aspek utama yang dibutuhkan dalam menjalankan roda perusahaan untuk mencapai suatu keberhasilan perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan satu modal dasar dalam proses pembangunan nasional. Oleh sebab itu, maka kualitas sumber Daya Manusia (SDM) haruslah selalu dikembangkan dan diarahkan agar mencapai tujuan yang diharapkan. Sumber daya manusia adalah aset yang sangat berharga bagi setiap perusahaan dan memberikan kontribusi besar pada organisasi karena pegawai bekerja dan bertindak untuk mencapai tujuan perusahaan. Pengelola Sumber Daya Manusia (SDM) yang tidak efektif dan efisien akan menghambat tujuan perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan fungsi yang sangat penting dalam mengelola suatu perusahaan atau organisasi. Adanya manajemen yang baik akan dapat mempermudah mendapatkan karyawan yang dibutuhkan sesuai dengan keinginan perusahaan. Hal tersebut dimaksudkan agar para karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam perusahaan yang ditempati.

Adapun aktivitas aktivitas manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) ini terdiri dari : rekrutmen, seleksi, dan penempatan. Hal ini ditunjukan agar perusahaan dapat mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik secara efektif dan efisien. Guna mendapatkan SDM yang berkualitas perusahaan harus bisa mengelola SDM nya dengan baik. Salah satunya melalui aktivitas rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen adalah suatu proses pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan untuk dipekerjakan di dalam

perusahaan. Manfaat dari rekrutmen adalah memiliki fungsi sebagai “*The Right Man on The Right Place*”

Industri kelapa sawit memperkejakan kurang lebih 2,8 juta orang on farm (langsung) 1,6 juta diantaranya adalah petani kebun kecil, artinya paling tidak 4,8 juta orang yang menjadikan kebun kelapa sawit sebagai tempat mengantungkan hidup. Sementara 1,2 juta kk atau 3,6 juta orang adalah keluarga karyawan yang bekerja di perusahaan perkebunan, baik swasta maupun BUMN yang tentunya menikmati kehidupan yang layak. Setiap hektar kebun sawit yang sudah beroperasi membutuhkan 0,2 hari kerja orang per hari, artinya jika secara nasional bisa mengembangkan kebun baru 400.000 ha setiap tahunnya maka minimal jumlah tenaga kerja yang bisa diserap adalah 80.000 kk setiap tahunnya, jika setiap tahun di Indonesia ada sebanyak 200.000 angkatan kerja baru yang masuk pasar tenaga kerja maka sekitar lebih dari 30% bisa diserap di sektor perkebunan kelapa sawit.

Perekrutan karyawan adalah usaha dari suatu perusahaan untuk mendapatkan calon pekerja yang sesuai dengan kualifikasi dan standart yang telah di tetapkan perusahaan untuk mengisi lowongan pada perusahaan terkait. Setiap pelamar selanjutnya akan melakukan proses seleksi sampai perusahaan memutuskan layak atau tidak pelamar tersebut menempati posisi yang ditentukan. Job Fair merupakan cara perekrutan karyawan yang banyak diminati oleh para pencari kerja, selain dapat melihat banyak perusahaan membuka lowongan kerja, pada event job fair juga langsung melakukan serangkaian proses seleksi pada hari ketika job fair itu di gelar. Metode perekrutan seperti ini mengharuskan calon pelamar datang langsung ke lokasi pembuka lowongan kerja untuk melakukan serangkaian proses seleksi.

Sumber yang paling penting dalam setiap organisasi adalah manusiannya. Pernyataan ini sering muncul dalam laporan tahunan dan laporan mengenai misi perusahaan Menurut Handoko dalam Hani (2003)

organisasi adalah sekumpulan orang-orang yang bekerja sama untuk mengerjakan suatu organisasi yang bertujuan untuk menghasilkan barang ataupun jasa yang mempunyai kesempatan baik. Untuk bertahan dan mengembangkan kualitas Sumber Daya Manusia yang mampu menunjukkan visi dan misi yang jelas dalam suatu organisasi. Sumber Daya Manusia merupakan harta penting, dalam perekrutan system merupakan suata alat/cara untuk memproses dan mengelola suatu tujuan tertentu, dengan tujuannya untuk mengembangkan kualitas perusahaan atau menciptakan hasil yang maksimal. Demikian juga perannya untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya karena untuk menyiapkan Sumber Daya Manusia yang bermutu. Sumber Daya Manusia digunakan untuk sumber daya yang mempunyai sifat yang tetap dan sukar diubah. Oleh karena itu kemampuan keterampilan kepemimpinan dalam menjalankan kegiatannya dalam organisasi adalah factor yang paling utama dalam sebuah perusahaan. Demikian juga dengan karyawannya haruslah mempunyai kualitas dan kuantitas yang baik. Sumber Daya Manusia mempunyai potensi tinggi karena peran karyawan sangat mendukung di dalam perannya suatu perusahaan. Suatu rekrutmen yang dirancang dan di manage dengan baik agar menghasilkan pelamar yang berkualitas baik, karyawan /pegawai yang berkualitas tinggi tidak dapat dipilih apabila mereka tidak mengetahui adanya lowongan pekerjaan, sehingga tidak ada pelamar. Dengan demikian cara unruk merekrut tenaga kerja yang berkualitas di setiap perusahaan harus membuka lapangan pekerjaan dengan melakukan proses perekrutan di setiap proses lowongan perusahaan.

Lowongan perusahaan bisa timbul karena adanya seorang karyawan yang berhenti dan/atau pendah ke organisai lain maupun mutasi. Mungkin pula lowongan terjadi karena adanya karyawan yang diberhentikan dengan terhormat maupun tidak terhormat, alasan lain karena adanya karyawan yang meninggal dunia. Perlu ditekankan bahwa proses rekrutmen didasarkan pada perencanaan Sumber Daya Manusia, karena dalam

rencana tersebut telah ditetapkan berbagi persyaratan yang harus dipenuhi oleh orang-orang yang ingin bekerja dalam organisasi yang bersangkutan, artinya dengan mendasarkan pada rencana Sumber Daya Manusia, preferensi para manajer, para pencari tenaga kerja yang memiliki gambaran yang lengkap tentang tuntunan pekerjaan yang harus dipenuhi oleh tenaga kerja baru/calon karyawan. Dengan demikian para pencari kerja akan dapat memahami dan menentukan secara tepat metode rekrutan yang di gunakan. Jika perusahaan mampu memilih metode perekrutan yang tepat, maka hasilnya adalah terjaringnya sekelompok pelamar yang di anggap paling memenuhi berbagai persyaratan dan mampu untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, maka dari itu untuk mengisi berbagai lowongan yang terdapat didalam setiap organisasi, para pencari kerja tenaga kerja/karyawan baru itu haruslah benar-benar ahli dalam semua proses rekrutmen, begitu juga dilihat dari dalam belum tentu mereka ahli dalam karena itu kemampuan keterampilan kepemimpinan dalam menjalankan kegiatannya dalam organisasi adalah factor yang paling utama dalam sebuah perusahaan. Demikian juga dengan karyawannya haruslah mempunyai kualitas dan kuantitas yang baik. Sumber Daya Manusia mempunyai potensi tinggi karena peran karyawan sangat mendukung di dalam perannya suatu perusahaan.

Suatu rekruting yang dirancang dan di manage dengan baik agar menghasilkan pelamar yang berkualitas baik, karyawan /pegawai yang berkualitas tinggi tidak dapat dipilih apabila mereka tidak mengetahui adanya lowongan pekerjaan, sehingga tidak ada pelamar. Dengan demikian cara unruk merekrut tenaga kerja yang berkualitas di setiap perusahaan harus membuka lapangan pekerjaan dengan melakukan proses perekrutan di setiap proses lowongan perusahaan. Lowongan perusahaan bisa timbul karena adanya seorang karyawan yang berhenti dan/atau pendah ke organisai lain maupun mutasi. Mungkin pula lowongan terjadi karena adanya karyawan yang diberhentikan dengan terhormat maupun tidak terhormat, alasan lain karena adanya karyawan yang meninggal dunia.

Perlu ditekankan bahwa proses rekrutmen didasarkan pada perencanaan Sumber Daya Manusia, karena dalam rencana tersebut telah ditetapkan berbagai persyaratan yang harus dipenuhi oleh orang-orang yang ingin bekerja dalam organisasi yang bersangkutan, artinya dengan mendasarkan pada rencana Sumber Daya Manusia, preferensi para manajer, para pencari tenaga kerja yang memiliki gambaran yang lengkap tentang tuntunan pekerjaan yang harus dipenuhi oleh tenaga kerja baru/calon karyawan. Dengan demikian para pencari kerja akan dapat memahami dan menentukan secara tepat metode rekrutan yang di gunakan. Jika perusahaan mampu memilih metode perekrutan yang tepat, maka hasilnya adalah terjaringnya sekelompok pelamar yang di anggap paling memenuhi berbagai persyaratan dan mampu untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, maka dari itu untuk mengisi berbagai lowongan yang terdapat didalam setiap organisasi, para pencari kerja tenaga kerja/karyawan baru itu haruslah benar-benar ahli dalam semua proses rekrutmen, begitu juga dilihat dari dalam belum tentu mereka ahli dalam memastikan bahwa keterampilan harus bisa digunakan dengan baik dalam pekerjaan.

Sumber daya manusia sangat memerlukan peran penting manajemen. Dalam struktur organisasi, ada tiga tingkatan sumber daya manusia dalam manajemen, yaitu top manager, middle manager, dan low manager. Top manager merupakan tingkatan sumber daya manusia paling tinggi, atau biasa disebut level C-suite, yaitu *chief executive officer* (CEO), *chief operational officer* (COO), *chief financial officer* (CFO), Managing direktur, dan presiden direktur. Manajer tingkat atas adalah nakhoda organisasi bisnis, sebab mereka yang menentukan bagaimana perusahaan akan dijalankan. Kedua adalah middle manajer. Tingkatan ini berada di tengah struktur organisasi dan bertanggung jawab kepada top manager. Contoh manajer tingkat menengah adalah kepala departemen, head of division, kepala cabang, atau branch manager. Ketiga adalah lower manager, Tingkatan perusahaan ini berada di struktur paling bawah, sehingga tidak membawahi manajer lain. Mereka mengelola staf secara

langsung, serta bertanggung jawab memberikan supervisi dan pengarahan kepada pekerja dalam kegiatan operasional bisnis. Perkebunan kelapa sawit juga memakai tingakatan sumber daya manusia tersebut. Level top manager dalam perkebunan kelapa sawit adalah manager kebun, dan asisten kepala. Sedangkan di level middle manager dalam perkebunan kelapa sawit adalah asisten divisi atau afdeling, dan lower manager dalam perkebunan kelapa sawit adalah mandor lapangan yang bertanggung jawab langsung atas pekerja perawatan dan panen.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana Manajemen Pengadaan Tenaga Kerja pada PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk, Sibulan *Estate*
2. Apa yang menjadi hambatan dalam proses pengadaan tenaga kerja di PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk, Sibulan *Estate*
3. Bagaimana cara untuk mengatasi hambatan dalam proses pengadaan tenaga kerja di PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk, Sibulan *Estate*

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui manajemen pengadaan tenaga kerja di PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk, Sibulan *Estate*
2. Untuk mengetahui hambatan dalam proses pengadaan tenaga di PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk, Sibulan *Estate*
3. Untuk mengetahui cara mengatasi hambatan dalam proses pengadaan tenaga kerja di PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk, Sibulan *Estate*

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Bagi Peneliti**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi wawasan dan pengetahuan bagi peneliti tentang manajemen pengadaan SDM di perusahaan dan sebagai salah satu syarat mendapatkan gelar Strata (S1) di Institut Pertanian Stiper Yogyakarta.

### **2. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan saran dan masukan serta acuan perusahaan dalam memperbaiki kegiatan manajemen SDM di perusahaan guna mengurangi terjadinya penyimpangan dan meningkatkan kinerja karyawan.

### **3. Bagi Masyarakat**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi masyarakat untuk meningkatkan pengetahuan mengenai cara manajemen pengadaan tenaga kerja yang benar sehingga dapat diterapkan dalam kehidupan sehari hari maupun dalam dunia kerja