

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Era globalisasi menyebabkan timbulnya persaingan yang ketat di berbagai bidang industri, tak terkecuali pada industri medis. Persaingan tidak hanya terjadi dengan sesama industri domestik, namun juga dengan industri mancanegara. Tahun 2017, jumlah industri medis Indonesia mencapai 193 perusahaan dengan total investasi Rp 135,7 triliun. Produk medis Indonesia masih cukup diperhitungkan di pasar global. Tahun 2019, Indonesia terhitung memproduksi produk dan layanan medis yang cukup tinggi. Indonesia menempati posisi keempat dalam impor TPT di Amerika dengan nilai US\$ 1,9 miliar. Tahun 2020 kinerja pemenuhan kebutuhan nasional diperkirakan mencapai US\$ 2,1 miliar, meningkat sekitar 9% dibanding tahun sebelumnya. Di pasar global Asia produk medis Indonesia menghadapi pesaing potensial seperti Singapura, Cina dan Jepang.

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Peran strategis SDM dalam organisasi bisnis dapat dikolaborasi dari segi teori sumber daya, dimana fungsi perubahan adalah seluruh sumber daya atau kemampuan internal untuk menghadapi kepentingan pasar sebagai faktor eksternal utama. Mengingat peran penting SDM dalam suatu organisasi, maka tidak dapat dipungkiri harus ada perhatian khusus pada persoalan peningkatan kualitas SDM tersebut. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas tersebut maka perusahaan diharapkan melaksanakan proses rekrutmen sehingga kualitas sumber daya manusia yang ditempatkan benar-benar sesuai dengan keahlian yang dibutuhkan. Namun secara teoritis tujuan dari rekrutmen adalah mencocokkan (*to match*) antara karakteristik individu (pengetahuan, pengalaman, keterampilan dan lain-lain) dengan persyaratan jabatan yang harus dimiliki individu tersebut dalam memegang suatu jabatan sesuai dengan kepaduan teori sumber daya. Oleh karena itu proses rekrutmen perlu memperhatikan kesesuaian karakteristik tersebut agar kinerja organisasi dapat ditingkatkan pada masa yang akan datang. Kegagalan memadukan kedua hal tersebut dapat menyebabkan kinerja karyawan tidak optimal dapat berakibat kepuasan kerja rendah.

Salah satu kunci utama dalam menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional adalah terletak pada proses rekrutmen, seleksi, training and development calon tenaga kerja. Suatu proses rekrutmen dan seleksi yang sesuai dengan prosedur sangat dibutuhkan agar perusahaan mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kriteria yang diinginkan. Proses rekrutmen dan seleksi yang memenuhi prosedur, di mana proses tersebut berjalan secara prosedural dan bersifat objektif dapat membawa implikasi dalam pencapaian tujuan perusahaan. Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar yang *capable* untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. Proses seleksi merupakan rangkaian tahap-tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses seleksi dimulai dari penerimaan lamaran dan berakhir dengan keputusan terhadap lamaran tersebut.

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 hanya 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

Salah satu perusahaan di Indonesia yang bergerak bidang evakuasi medis yaitu PT. Wishan Global Medika juga melakukan aktivitas perekrutan karyawan yang sesuai dengan visi dan misi agar dapat mencapai tujuan yang di ingin di capai perusahaan tersebut. PT. Wishan Global Medika didirikan oleh perawat penerbangan profesional bersertifikat sebagai perawat penerbangan ACL, NRP, CCAT, MEF, AmRCM, CRaMA dan telah berpengalaman dalam memberikan pelayanan kesehatan baik secara nasional maupun internasional. Sejak 2014, perusahaan tersebut mulai memberikan pelayanan *home health* dan menyediakan peralatan kesehatan serta telah melayani ratusan klien. Perusahaan tersebut telah membentuk pelayanan medis evakuasi udara bekerjasama dengan beberapa penyedia pesawat terbang, yang bertujuan untuk menjamin kualitas nasional dan internasional. Standar pelayanan dengan moto "*Patient Safety Is Our Priority*".

Berdasarkan observasi awal peneliti di PT Wishan Global Medika bahwa proses rekrutmen dan seleksi kurang berjalan sesuai dengan tahapan yang direncanakan dan diindikasikan tidak bersifat objektif. Kegagalan dalam pelaksanaan sistem perekrutmen tenaga kerja akan berdampak pada proses pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan tidak hanya mampu melayani pelanggan, namun juga harus menjaga kesinambungan dan memberikan pelayanan yang baik bagi pelanggan. Oleh karena itu, rekrutmen dan seleksi menjadi proses yang sangat penting dalam menentukan baik atau tidaknya calon karyawan yang melamar untuk mengisi jabatan yang diperlukan oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pelaksanaan rekrutmen tenaga kerja pada PT. Wishan Global Medika dengan judul “Analisis Rekrutmen Karyawan Di Pt Wishan Global Medika Tangerang Tahun 2021”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana proses rekrutmen karyawan yang berjalan di PT Wishan Global Medika Tangerang?

1.3. Tujuan Penulisan

a. Tujuan Umum

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan umum dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis proses rekrutmen karyawan di PT Wishan Global Medika Tangerang.

b. Tujuan Khusus

Berdasarkan tujuan umum diatas maka tujuan khusus penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis proses Sourcing Di PT Wishan Global Medika Tangerang
2. Untuk menganalisis Selection Proses karyawan PT Wishan Global Medika Tangerang.
3. Untuk Menganalisis User proses di PT Wishan Global Medika Tangerang

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah wawasan bagi peneliti mengenai analisis dan kajian yang berhubungan dengan rekrutmen karyawan.

2. Bagi Tempat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan evaluasi dan sumbangan pemikiran serta masukan bagi PT. Wishan Global Medika Tangerang.

3. Bagi Universitas Esa Unggul

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat dan sumber informasi bagi mahasiswa untuk penelitian selanjutnya.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk membahas tentang Analisis Sistem Rekrutmen Karyawan pada PT. Wishan Global Medika Tangerang. Penelitian ini dilakukan pada bulan Mei– Juli 2021. Lokasi penelitian dilakukan di PT. Wishan Global Medika Roseville Soho & Suite 1612. Sunbrust CBD Lot 1.8, BSD City Tangerang Selatan - Banten. Permasalahan pokok dalam skripsi ini adalah bagaimanakah proses pelaksanaan rekrutmen karyawan pada PT. Wishan Global Medika Tangerang dan kendala-kendala apa saja yang dihadapi dalam proses rekrutmen karyawan PT. Wishan Global Medika Tangerang. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan yakni observasi, wawancara dan dokumentasi.