

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pengembangan sumber daya manusia adalah kebijakan krusial untuk organisasi yang ingin tumbuh dan beradaptasi. Dalam dunia bisnis yang kompetitif, manajemen harus mampu mengelola sumber daya manusia dengan efektif. Karyawan dianggap sebagai aset penting perusahaan; tanpa mereka, aktivitas bisnis tidak akan berjalan lancar. Kesuksesan perusahaan sangat bergantung pada kualitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan proses rekrutmen dan seleksi untuk mendapatkan pegawai yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan.

(Sunyoto: 2012) Sumber Daya Manusia (SDM) adalah elemen krusial dalam sebuah organisasi di perusahaan dan berperan penting dalam pertumbuhan perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia memainkan peran krusial dalam meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan organisasi. Peningkatan kualitas sumber daya manusia di perusahaan berbanding lurus dengan peningkatan kinerja.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah filosofi, kebijakan, dan praktik yang berkaitan dengan pengelolaan tenaga kerja. Ini mencakup berbagai tindakan dan kebijakan yang diperlukan dalam aspek personel, seperti perekrutan, seleksi, pelatihan, penempatan, dan penilaian karyawan.

Berbagai penelitian, termasuk yang dilakukan oleh Guan & Frenkel (2018) dalam studi Susi & Dwi (2019), menunjukkan bahwa praktik sumber daya manusia (SDM) memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Temuan ini juga didukung oleh Otoo & Mishra (2018), yang menggarisbawahi pengaruh serupa dalam penelitian Susi & Dwi (2019).

Penerapan praktik SDM yang efektif dapat memperkuat keterlibatan kerja (work engagement). Menurut Schaufeli, Bakker, & Salanova (2006) dalam studi Susi & Dwi (2019), work engagement merupakan keadaan positif yang berkaitan dengan pekerjaan, ditandai oleh semangat, dedikasi, dan keterlibatan.

Dessler (2005) dalam penelitian Susi & Dwi (2019), Praktik dan kebijakan tersebut meliputi: (a) analisis jabatan untuk menentukan karakteristik pekerjaan setiap karyawan; (b) perencanaan kebutuhan sumber daya manusia dan rekrutmen pelatih untuk karyawan baru; (c) seleksi calon pekerja; (d) orientasi dan pelatihan bagi karyawan baru; (e) pengaturan gaji dan kompensasi, serta penyediaan insentif dan kesejahteraan; (f) evaluasi kinerja; (g) komunikasi melalui wawancara, penyuluhan, dan pendisiplinan; (h) pelatihan dan pengembangan.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan loyal, yang berperan penting dalam kemajuan suatu perusahaan, diperlukan proses rekrutmen pegawai.

Rekrutmen adalah tahap pertama yang diambil perusahaan untuk menemukan sumber daya manusia yang memenuhi kualifikasi yang diperlukan. Setelah itu, proses seleksi dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia untuk memilih individu yang tepat. Selanjutnya, individu yang terpilih akan ditempatkan pada posisi yang sesuai, sehingga kemampuan dan kualitas mereka dapat berkembang lebih cepat sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti pada PT J.NE cabang Akasia Pamulang, peneliti menemukan karyawan yang bekerja pada PT JNE ini hanya memiliki 10 karyawan yang rentang usianya masuk kedalam golongan Gen Z ini, bahkan pada perekrutan terakhir tetap tidak ada pelamar yang rentang usianya masuk kedalam golongan Gen Z ini. Padahal sudah banyak kabar baik dari internet maupun stasiun televisi yang mengabarkan bahwa angka pengangguran lebih mendominasi oleh Gen Z ini.

Generasi Z, yang lahir antara tahun 1996 dan 2012, saat ini berada di fase remaja atau kuliah. Mereka tumbuh di era kemajuan teknologi yang pesat, namun hal ini juga membuat mereka cenderung kurang sabar dan menginginkan hasil instan. Akibatnya, mereka seringkali mudah menyerah saat menghadapi kesulitan, yang berimplikasi pada kesulitan dalam menemukan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan bakat mereka. Dan didasari pula kemajuan teknologi membuat Gen Z ini lebih memilih berleha-leha dirumah daripada bersusah payah mencari pekerjaan.

Disisi lain di era digital yang serba maju ini, semua pembelian dan pengiriman dilakukan via online dengan menggunakan e-commerce, dengan itu semakin maju dan banyak pula JNE merupakan salah satu layanan pengiriman barang yang terkenal.

PT Jalur Nugraha Ekakurir (J.NE), yang juga dikenal sebagai Tiki Jalur Nugraha Ekakurir, adalah perusahaan pengiriman dan logistik yang berpusat di Jakarta, Indonesia. Didirikan pada 26 November 1990 oleh H. Soeprpto Suparno, JNE awalnya merupakan divisi dari PT Citra Van Titipan Kilat (Tiki) yang fokus pada jaringan kurir internasional. Dengan delapan karyawan dan modal awal sebesar 100 juta rupiah, JNE memulai usahanya dalam bidang pengelolaan kepabeanan dan pengiriman barang serta dokumen dari luar negeri ke Indonesia. Seiring waktu, perusahaan ini mengembangkan layanan logistik dan distribusi. Tiki dan JNE berkembang menjadi dua entitas terpisah, yang akhirnya menjadi pesaing di industri ini, dengan JNE mengelola manajemennya sendiri.

Seiring dengan meningkatnya perdagangan online di Indonesia, JNE memperluas jaringan distribusinya ke lebih dari 83.000 kota, kabupaten, desa, dan pulau terpencil. Mereka memiliki lebih dari 8.000 lokasi penjualan dan mempekerjakan lebih dari 50.000 karyawan di seluruh negeri.

Berdasarkan informasi di situs @karier.web.id, PT JNE memberikan peluang kerja untuk berbagai posisi yang akan ditempatkan di Jakarta & Tangerang dengan posisi Driver, Pelaksana Gudang dan Rider Pick Up dengan kualifikasi pendidikan minimal SMA dan usia maksimal 35 tahun

untuk pelaksana gudang dan rider pick up sedangkan maksimal umur 40 tahun untuk driver.

Dari syarat di atas, dapat dilihat bahwa PT JNE bersedia menerima para pelamar kerja para Generasi Z ini yang memiliki rentang usia di 20-24 tahun yang mana memiliki permasalahan dalam mencari pekerjaan dengan penempatan yang menarik yaitu di tempatkan di sekitar tempat tinggal pelamar.

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan oleh peneliti pada PT. JNE, ada sikap yang tidak profesional yang telah dilakukan oleh HRD terhadap calon pekerjanya yaitu calon pekerja yang telah melakukan wawancara setelah melalui serangkaian rekrutmen tidak kunjung diberikan kejelasan dan diberikan informasi melanjut tentang diterima atau tidaknya calon rekrutmen tersebut.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, peneliti ingin melakukan penelitian ini dengan judul “ Kebijakan Praktik Sumber Daya Manusia : Model Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan bagi Gen Z di PT JNE ” Peneliti ingin memahami lebih mendalam tentang proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan di PT J.NE cabang Akasia Pamulang.

1.2. Fokus Penelitian

Fokus penelitian membantu memperjelas objek yang diteliti dan mencegah peneliti dari kelebihan data. Dengan menentukan fokus, penelitian akan lebih terarah pada informasi baru terkait kondisi ekonomi dan sosial, sehingga dapat menyaring data yang relevan dari yang tidak relevan dalam studi kualitatif.

(Sugiyono 2017;207) Pembatasan dalam penelitian kualitatif ditentukan oleh pentingnya, urgensi, dan keandalan masalah yang hendak dipecahkan. Penelitian ini berfokus pada:

Bagaimana rekrutmen, seleksi, dan penempatan mempengaruhi Gen Z mencari pekerjaan

1.3. Rumusan Masalah

1. Bagaimana kebijakan yang diterapkan dalam melakukan rekrutmen bagi Generasi Z yang bekerja pada PT J.NE?
2. Bagaimana kebijakan yang diterapkan dalam melakukan seleksi bagi Generasi Z yang bekerja pada PT J.NE?
3. Bagaimana kebijakan yang diterapkan dalam melakukan penempatan bagi Generasi Z yang bekerja pada PT J.NE?
4. Bagaimana hambatan yang dirasakan perusahaan untuk rekrutmen, seleksi dan penempatan?

1.4. Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan penerapan kebijakan yang diterapkan dalam melakukan rekrutmen bagi generasi Z yang bekerja pada PT. J.NE
2. Untuk mendeskripsikan penerapan kebijakan yang diterapkan dalam melakukan seleksi bagi Generasi Z yang bekerja pada PT. J.NE
3. Untuk mendeskripsikan penerapan kebijakan yang diterapkan dalam melakukan penempatan bagi Generasi Z yang bekerja pada PT. J.NE
4. Untuk menjelaskan hambatan yang diterima perusahaan tentang rekrutmen, seleksi, dan penempatan

1.5. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini ialah :

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya dalam hal rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan.

2. Secara Praktis

- a. Bagi penulis

Meningkatkan pemahaman penulis dalam menerapkan ilmu yang diperoleh selama kuliah, sekaligus membangun jaringan dan memperluas akses informasi mengenai peluang kerja di bidang terkait.

- b. Bagi kampus

Dapat dijadikan bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan serta menjadi bahan referensi penelitian khususnya pada program studi Manajemen di ITB Ahmad Dahlan.

c. Bagi pihak lain

Diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian mendatang dan bahan pertimbangan dan masukan dalam melaksanakan kegiatan organisasi yang menghadapi hal serupa.

d. Bagi PT JNE Cab Akasia Pamulang

Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam penempatan pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Kabupaten Deli Serdang.

