**[BAB I](https://www.blogger.com/null)**

**[PENDAHULUAN](https://www.blogger.com/null)**

**1.1** [**Latar Belakang**](https://www.blogger.com/null)

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sumber daya yang paling penting dan yang paling berkontribusi dalam suatu perusahaan. Suatu perusahaan dapat dikatakan menjadi perusahaan yang berhasil jika dilihat berdasarkan kualitas dari para pegawainya. Untuk mendapatkan pegawai yang berkualitas dan berkompeten, maka perusahaan mengadakan proses rekrutmen pegawai.

Perusahaan publik secara berkala merekrut pegawai untuk menambah, mempertahankan atau menyesuaikan kembali keseluruhan tenaga kerja menurut kebutuhan-kebutuhsn Sumber Daya Manusia (SDM). Keberhasilan rekruitmen sangat ditentukan oleh kematangan perancanaan SDM sebelumnya. Dengan demikian perencanaan SDM merupakan pedoman yang dapat digunakan dalam proses rekruitmen pegawai. Komponen-komponen yang diperlukan dalam penyusunan rencana SDM adalah waktu, biaya dan kebutuhan-kebutuhsan staf yang harus ditetapkan, persyaratan-persyaratan pegawai dan penetapan standar kepegawaian dan validasi yang digunakan sebagai pedoman test.

 Pegawai merupakan sumber daya yang paling penting dalam organisasi publik. Pegawai yang baik dan memenuhi syarat standard kualifikasi hanya akan dapat diperoleh melalui upaya rekruitmen yang efektif. Supaya dapat melakukan proses rekruitmen secara efektif, harus tersedia informasi akurat dan berkelanjutan mengenai jumlah dan kualifikasi individu yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai tugas dan fungsi pokok dalam perusahaan.

Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi tertentu. Maksud dari rekrutmen adalah untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga perusahaan akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk menentukan pilihan terhadap calon pegawai yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.

Seperti halnya PT. ISS Indonesia Cabang Kota Semarang yang melakukan proses rekrutmen pegawai dalam menunjang kegiatannya. PT. ISS Indonesia Cabang Kota Semarang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa. Kegiatannya adalah menyediakan jasa tenaga kerja yang profesional dalam bidangnya. Dalam melaksanakan kegiatannya ini, PT. ISS Indonesia Cabang Kota Semarang memerlukan peranan pegawai yang berkualitas dan ahli pada bidangnya masing-masing agar dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Maka dari itu, PT. ISS Indonesia Cabang Kota Semarang melakukan rekrutmen pegawai untuk mendapatkan sebanyak mungkin pilihan calon-calon pegawai sehingga perusahaan akan memiliki kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon pegawai yang dianggap memenuhi standar kualifikasi perusahaan. Rekrutmen pegawai di PT. ISS Indonesia Cabang Kota Semarang dilakukan oleh bagian HRD. Rekrutmen tersebut melalui suatu proses serta dengan pemberian persyaratan khusus bagi  para calon pegawai. Dengan seperti ini, maka akan didapatkan pegawai yang sesuai dengan kriteria dan keinginan perusahaan.

Berdasarkan acuan tersebut, penulis memiliki ketertarikan untuk mengetahui dan menguraikan bentuk permasalahan yang terkait dengan rekrutmen calon pegawai khususnya pada perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa di Indonesia. Sebagai pemilihan perusahaan yang tepat, penulis akan melakukan penelitian di PT. ISS Indonesia Cabang Kota Semarang karena perusahaan tersebut terhitung memiliki jaringan kerja yang tersebar di beberapa negara di dunia. Sehingga dengan landasan tersebut, penulis akan menguraikan permasalahan dalam Tugas Akhir yang berjududl “Proses Rekrutmen Calon Pegawai PT. ISS Indonesia Cabang Kota Semarang ”.

**1.2 Ruang Lingkup**

Dalam penulisan tugas akhir ini menjelaskan mengenai rekrutmen calon karyawan pada PT. ISS Indonesia Cabang Kota Semarang mulai dari:

1. Bagaimana proses rekrutmen calon pegawai di PT. ISS Indonesia Cabang Kota Semarang
2. Apa hambatan yang sering dihadapi oleh PT. ISS indonesia Cabang Kota Semarang saat proses rekrutmen calon pegawai?
3. Bagaimana upaya PT. ISS Indonesia Cabang Kota Semarang dalam mengatasi dan meminimalisir hambatan yang terjadi saat proses rekrutmen calon pegawai?

 **1.3** [**Tujuan dan Kegunaan**](https://www.blogger.com/null)

 **1.3.1** [**Tujuan**](https://www.blogger.com/null)

Tujuan dalam penulisan laporan ini adalah sebagai berikut :

1. Menjelaskan informasi tentang proses rekrutmen calon pegawai PT. ISS Indonesia Cabang Kota Semarang
2. Menjelaskan dasar hukum rekrutmen dan dasar hukum bisnis yang diterapkan oleh PT. ISS Indonesia Cabang Kota Semarang dimana perusahaan tersebut bergerak dalam bidang alih daya atau outsourching
3. Mengetahui hambatan yang sering dihadapi oleh PT. ISS Indonesia Cabang Kota Semarang saat proses rekrutmen calon pegawai
4. Mengetahui upaya yang dilakukan oleh pihak perusahaan dalam mengatasi dan meminimalisir kendala yang dapat menghambat proses rekrutmen.
5. Membandingkan antara teori yang telah diberikan dibangku perkuliahan dan praktek yang terjadi di lapangan,

**1.3.2** [**Kegunaan**](https://www.blogger.com/null)

 Manfaat penelitian yang dilakukan oleh penulis padsa PT. ISS Indonesia Cabang Kota Semarang adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Penulisan ini bermanfaat untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang perusahaan yang bergerak dalam bidang bisnis alihdaya atau outsorcing dan dalam penyusunan serta pelaksanaan proses rekrutmen sesuai dengan hukum yang telah ditetapkan.

1. Bagi Pembaca

Hasil penulisan ini memberikan gambaran secara nyata terhadap pembaca tentang proses rekrutmen pada salah satu instansi swasta yang bergerak dalam bidang jasa (memproduksi dan menghasilkan jasa).

1. Bagi instansi

Hasil penulisan ini dapat memberikan masukan kepada instansi lain atau yang terkait sebagai bahan pertimbangan jika terdapat teori-teori yang belum dilaksanakan pada instansi tersebut sehingga hal ini dapat lebih mengefektifkan dalam proses pelaksanaan rekrutmen calon pegawai

**1.4 Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data**

**1.4.1 Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam menyusun tugas akhir ini adalah sebagai beikut:

1. Menurut Sumbernya
2. Data Primer

Menurut Umar (2003 : 56), data primer merupakan data yang diperoleh langsung di lapangan oleh peneliti sebagai obyek penulisan. Metode wawancara mendalam atau in-depth interview digunakan untuk memperoleh data dengan narasumber yang akan diwawancarai. Dalam hal ini penulis memperoleh data primer dengan mengadakan wawancara kepada narasumber mengenai hal-hal yang berhubungan dengan proses rekruitmen calon pegawai pada PT. ISS Indonesia.

1. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2005 : 63), data sekunder adalah data yang tidak diperoleh secara langsung, misal penelitian harus melalui orang lain atau mencari melalui dokumen. Data sekunder pada umumnya berupa bukti, cacatan, atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip, baik yang dipublikasikan dan data yang tidak dipublikasikan. Dalam hal ini penulis memperoleh data dari pihak terkait berupa job description pada PT. ISS Indonesia Cabang Kota Semarang.

**1.4.2 Metode Pengumpulan data**

Metode pengumpulan data merupakan teknik atau cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data. Metode ini menunjukkan suatu cara shingga dapat diperlihatkan penggunaannya melalui angket, wawancara, pengamatan, tes, dokumentasi dan sebagainya. Dalam melakukan pengumpulan data untuk Tugas Ahir, penulis melakukan pendekatan dengan 3 motode yaitu:

1. Metode wawancara

Menurut Esterberg (2002), wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk

bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikontruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Dalam penulisan tugas akhir iki wawancara dilaksanakan dngan narasumber dari pegawai PT. ISS Indonesia Cabang Kota Semarang unit HRD.

1. Metode Observasi

 Observasi adalah pengamatan langsung kepada objek yang bersangkutan yang dilakukan dalam waktu singkat dan bertujuan untuk mendapatkan gambaran tepat mengenai objek tertentu (Gorys Keraf, 2001 : 162). Dalam penulisan Tugas Akir ini, observasi dilakukan dengan mengamati proses dan pelaksanaan rekruitmen pegawai PT. ISS Indonesia Cabang Kota Semarang.

1. Studi Pustaka

 Menurut Sonny Sumarsono (2004 : 73), Studi kepustakaan adalah metode untuk menggunakan data dengan buku-buku yang berhubungan dengan masalah yang dibahas. Data dapat dikumpulkan kembali untuk digunakan dalam kerangka riset yang berbeda. Dalam hal ini enulis mengumpulkan data dengan membaca, mencatat, dan mempelajari terkait dengan objek yang diteliti.

**1.5 Sistematika Penulisan**

 Untuk mempermudah dan memberikan gambaran tentang permasalahan yang akan dibahas secara menyeluruh, maka diperlukan suatu sistematika pembahasan. Adapun sistematikanya sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang tentang rekruitmen calon pegawai, ruang lingkup permasalahan, tujuan dan kegunaan, metode penulisan dan sistematika penulisan.

BAB II GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini dijelaskan secara singkat gambaran umum PT. ISS Indonesia Cabang Kota Semarang tentang sejarah singkat, profil, struktur organisasi, tugas pokok dan fungsi struktur organisasi, visi dan misi, jaringan kerja, serta layanan jasa yang ditawarkan perusahaan.

BAB III TINJAUAN TEORI DAN PRAKTEK

Pada bab ini ini akan dijelaskan tentang teori rekrutmen yang berhubungan langsung dengan permasalahan yang terjadi pada proses rekrutmen. Serta dalam tinjauan praktek akan membahas tentang proses rekrutmen yang dilaksanakan PT. ISS Indonesia Cabang Kota Semarang.

BAB 1V PENUTUP

Pada bab ini berisi rangkuman yang telah ditulis dalam hasil pembahasan tinjauan teori dan praktek tentang proses rekrutmen calon pegawai PT. ISS Indonesia Cabang Kota Semarang.