

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor utama untuk berjalannya kelangsungan hidup suatu perusahaan. Keberhasilan perusahaan tergantung pada organisasi yang ada pada perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) sangat berhubungan erat dengan kepegawaian yang mempunyai tujuan mendapatkan dan mengembangkan tenaga kerja yang lebih berkualitas. Fungsi dari sumber daya manusia sendiri mempunyai kegiatan seperti penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan.

Dalam setiap perusahaan sangat memerlukan suatu organisasi yang bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan dari manusia. Tujuan pada umumnya dalam perusahaan untuk mewujudkan hasil – hasil produksi yang berkualitas dan mempertahankan kelangsungan hidup suatu perusahaan. Dalam usaha untuk mencapai tujuan tersebut faktor pendorong utamanya adalah manusia. Manusia sebagai unsur sumber daya manusia yang telah diberikan serta mempengaruhi kesuksesan dan pesaing organisasi (Mathis dan Jackson, 2002).

Pengelolaan sumber daya manusia yang tidak efektif dan efisien akan menghambat tujuan organisasi suatu perusahaan. 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.

Untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas maka setiap perusahaan perlu menjalankan sistem perekrutan calon karyawan yang tepat. Sekarang ini persaingan dalam mendapatkan pekerjaan semakin ketat, jumlah orang yang membutuhkan pekerjaan semakin banyak dan lapangan kerja yang tersedia sangat terbatas. Proses perekrutan karyawan

perusahaan harus sangat ketat dan selektif dalam seleksi calon karyawan baru. Perusahaan harus menyeleksi karyawan sesuai dengan syarat dan keahlian karyawan tersebut.

Mengingat proses perekrutan dan seleksi sangat penting bagi perusahaan untuk mendukung kesuksesan perusahaan dalam pencapaian tujuan. Dengan adanya seleksi dan perekrutan yang selektif akan memberi nilai dari perusahaan. Karyawan yang kompeten dan berkualitas akan meningkatkan kualitas perusahaan.

Rekrutmen dan seleksi adalah salah satu aktivitas pengelolaan sumber daya manusia. Rekrutmen adalah aktivitas mencari pelamar kerja dengan kriteria yang telah ditentukan oleh perusahaan. Seleksi merupakan penekanan pada pemilihan seorang pelamar kerja yang memenuhi persyaratan untuk mengisi lowongan kerja yang ada di perusahaan. Proses rekrutmen dan seleksi yang baik harus dilakukan dengan berbagai pertimbangan informasi tentang pekerjaan.

CV. Laksana sendiri merupakan salah satu perusahaan terkemuka di Indonesia yang bergerak di bidang karoseri yang selalu berinovasi. Inovasi ini sudah menjadi filosofi dari Laksana untuk berkarya. Laksana selalu berusaha untuk menawarkan produk yang terbaik dan memenuhi kepuasan pelanggan. Untuk memberikan yang terbaik kepada pelanggan, Laksana sendiri sangat ketat dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan baru. Perusahaan juga sangat memerlukan karyawan yang berkualitas dan mempunyai keahlian yang baik. Tujuan adanya suatu perekrutan dan seleksi karyawan adalah untuk mendapatkan karyawan yang tepat untuk perusahaan, sehingga karyawan dapat dituntut untuk bekerja secara optimal.

Berdasarkan uraian yang ada di atas, penulis tertarik untuk membuat Tugas Akhir dengan judul “**Rekrutmen Dan Seleksi Pada CV. Laksana**”.

1.2 Ruang Lingkup

Mengingat begitu banyak pokok bahasan mengenai rekrutmen dan seleksi karyawan, maka dalam penyusunan tugas akhir ini akan membahas:

1. Pengertian umum mengenai rekrutmen karyawan
2. Pengertian umum mengenai seleksi karyawan
3. Proses rekrutmen dan seleksi karyawan di CV. Laksana
4. Kendala dalam proses rekrutmen dan seleksi di CV. Laksana

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penulisan

1.3.1 Tujuan Penulisan

Dengan melihat ruang lingkup penulisan diatas, maka tujuan penulisan ini adalah:

- a. Untuk mengetahui proses rekrutmen dan seleksi karyawan di CV. Laksana.
- b. Untuk mengetahui kendala – kendala proses rekrutmen dan seleksi karyawan di CV. Laksana.
- c. Untuk membandingkan apa yang telah di dapatkan dari teori dengan apa yang di dapatkan dari praktek.

1.3.2 Kegunaan Penulisan

1. Bagi Penulis

- a. Menambah pengalaman dan pengetahuan mengenai penerapan sumber daya manusia dan prosedur rekrutmen dan seleksi karyawan.
- b. Mengembangkan ilmu yang diperoleh di bangku perkuliahan dan menemukan ilmu yang belum diperoleh di bangku perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan referensi bagi HRD & Training CV. Laksana dalam rekrutmen dan seleksi karyawan.

3. Bagi Pembaca

Sebagai tambahan informasi dan referensi tentang rekrutmen dan seleksi karyawan di perusahaan.

1.4 Cara Pengumpulan Data

1.4.1 Data Penelitian

Menurut Soeratno dan Arsyad (2003:72-73), data adalah semua hasil pengukuran atau observasi yang sudah dicatat guna suatu keperluan tertentu. Berdasarkan jenisnya, data dikelompokkan menjadi dua macam, yaitu data kualitatif dan data kuantitatif.

a. Data Kualitatif.

Merupakan data yang disajikan dalam bentuk kata verbal bukan dalam bentuk angka (Noeng Muhadjir, 1996).

Data Kualitatif yang digunakan untuk penulisan Tugas Akhir ini adalah informasi mengenai gambaran umum perusahaan (CV. Laksana).

b. Data Kuantitatif

Merupakan jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka (Sugiyono, 2010).

Sedangkan berdasarkan cara pengumpulannya, data dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Data primer ialah data yang berasal dari sumber asli atau pertama (Umi Narimawati, 2008). Data ini harus dicari melalui narasumber atau responden, yaitu orang yang kita jadikan sebagai sarana mendapatkan informasi. Untuk penulisan Tugas Akhir ini data primer yang

diperoleh adalah segala hal yang berkaitan dengan proses rekrutmen dan seleksi di CV. Laksana.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan oleh orang atau lembaga lain (Purwanto, 2007). Data yang diperoleh dari sumber – sumber yang telah ada, didapatkan untuk menunjang penyusunan Tugas Akhir. Untuk Tugas Akhir ini data yang penulis gunakan adalah sejarah perusahaan dan struktur organisasi dari CV. Laksana.

1.4.2 Metode Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data – data untuk penyusunan Tugas Akhir penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

1. Metode Wawancara

Metode Wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan jalan tanya jawab sepihak yang dilakukan secara sistematis dan berlandaskan kepada tujuan penelitian (Lerbin, 1992 dalam Hadi, 2007). Dalam hal ini penulis melakukan wawancara langsung dengan staff HRD & Training CV. Laksana.

2. Metode Observasi

Metode Observasi merupakan teknik pengumpulan data dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan (Riduwan, 2004). Untuk memperoleh data yang penulis perlukan, maka penulis melakukan pengamatan secara langsung proses rekrutmen dan seleksi karyawan di CV. Laksana.

3. Metode Studi Pustaka

Metode Studi Pustaka adalah metode yang dilakukan dengan cara membaca buku/ jurnal referensi yang memberikan gambaran umum mengenai persoalan yang akan dikerjakan dan diperlukan dalam suatu penulisan serta merupakan bahan penelitian. Dalam metode ini penulis mengumpulkan data dengan membaca dan mempelajari buku/ jurnal referensi yang berhubungan dengan judul Tugas Akhir.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dalam pembahasan masalah yang hendak dibicarakan dan memberikan gambaran kepada pembaca mengenai topik yang akan dibahas, maka disusun sistematika sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Pendahuluan berisi tentang latar belakang masalah, ruang lingkup penulisan, tujuan dan kegunaan, serta cara pengumpulan data.

BAB II: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini menguraikan tentang sejarah berdirinya CV. Laksana, visi dan misi, struktur organisasi CV. Laksana.

BAB III: PEMBAHASAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang tinjauan dan praktek. Tinjauan teori meliputi pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia itu sendiri dan hal – hal yang terkait mengenai proses rekrutmen dan seleksi karyawan.

BAB IV: PENUTUP

Bab ini merupakan bagian akhir dari penyusunan Tugas Akhir yang berisi ringkasan uraian yang telah dipaparkan dalam bab III yang sesuai dengan judul.