

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan baik itu perusahaan manufaktur maupun perusahaan jasa dalam menjalankan aktivitas usahanya sehari-hari, pada dasarnya memiliki tujuan untuk mendapatkan keuangan dan keuntungan yang diperolehnya semakin meningkat dari tahun ketahun. Hal utama yang menentukan keberhasilan selain penjualan adalah proses rekrutmen tenaga kerja, karena tenaga kerja merupakan sumber daya yang paling penting dalam perusahaan. Tenaga kerja yang baik dan memenuhi standar kualifikasi, hanya akan dapat diperoleh melalui upaya rekrutmen yang baik pula.

Dalam pasal 1 angka 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat”. Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tersebut menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang ketentuan pokok ketenagakerjaan yang memberikan pengertian tenaga kerja adalah “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat” (Husni, 2003:16).

Manajemen sebagai ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif, efisien, dan produktif merupakan hal yang paling penting untuk mencapai tujuan tertentu. Selain itu, manajemen juga untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain, artinya tujuan dapat dicapai bila dilakukan oleh satu orang atau lebih. Dalam manajemen sumber daya manusia, karyawan adalah kekayaan (aset) utama perusahaan, sehingga harus dipelihara dengan baik. Faktor yang menjadi perhatian dalam manajemen SDM adalah manusianya itu sendiri. Saat ini sangat disadari bahwa SDM merupakan masalah perusahaan yang paling penting, karena dengan SDM menyebabkan sumber daya yang lain dalam perusahaan dapat berfungsi/dijalankan. Di samping itu SDM dapat menciptakan efisiensi, efektivitas dan produktivitas perusahaan. Melalui SDM yang efektif mengharuskan manajer atau pimpinan dapat menemukan cara terbaik dalam mendayagunakan orang-orang yang ada dalam lingkungan perusahaannya agar tujuan-tujuan yang diinginkan dapat tercapai (Rivai, 2006:4).

Sumber daya Manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada sejauh mana perusahaan mampu memanfaatkan peluang dan mengatasi ancaman dari lingkungan ekstern dengan segala potensi sumber daya yang dimiliki. Tersedianya SDM yang berkualitas merupakan kekayaan (aset) yang tidak ternilai bagi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus berusaha memperoleh dan menempatkan tenaga kerja yang sesuai dengan bidang keahliannya masing-masing agar tujuan bisa

tercapai. Untuk mewujudkan kualitas kerja perusahaan perlu dilakukan perekrutan yang sesuai potensi SDM.

Selain untuk mengisi kekosongan dalam perusahaan atau instansi, merekrut karyawan baru juga proses untuk memajukan perusahaan dengan munculkan ide-ide baru serta menjaga nama baik perusahaan. Sehingga perusahaan lebih di kenal ke masyarakat sekitar . Dan pokok dari suksesnya sebuah perusahaan selain dari segi financial juga dari tenaga kerja yang unggul dan efektif. Dari sinilah perekrutan dan penyeleksian karyawan baru sangat di perlukan guna mendapatkan karyawan yang unggul dan berprestasi serta memberi manfaat bagi perusahaan .

Mendapatkan karyawan yang sesuai dengan keinginan, salah satu nya dengan metode seleksi yang efektif dari beberapa tes yang dilaksanakan seperti tes wawancara, tes tulis, tes psikologi serta di perlukan tes bakat minat, dan terakhir adalah tes kesehatan. Beberapa tes adalah cara untuk mendapatkan karyawan yang sesuai yang di inginkan dan sesuai dengan kreteria yang di harapkan walaupun tidak 100%.

Seleksi tenaga kerja dilakukan dengan maksud untuk mendapatkan ketegasan tentang kecakapan, kepribadian, kebiasaan,serta data lain, serta keterangan yang di anggap perlu untuk mendapatkan tenaga kerja yang berdaya guna dan berhasil guna.hal tersebut dapat di capai dengan cara seleksi tertulis, intelegensi, wawancara, praktek, kecakapan khusus,emosional, dan kesehatan (Siswanto, 2002 :151).

Setelah karyawan di rekrut dan bergabung dengan karyawan yang lama perlu adanya evaluasi sementara atau juga di sebut job analisis. Penempatan kerja harus

disesuaikan dengan kemampuan dan keahlian dalam mengatur bidang tertentu. Maka dari itu perlu adanya evaluasi secepatnya untuk melihat karyawan baru dalam menjalankan pekerjaan yang baru dinikmatinya.

Menelaah hasil- hasil program membantu menelusi efektivitasnya. Hasil- Hasil tersebut perlu di kaitkan dengan berbagai tujuan program yang membantu orang-orang yang di latih dalam memahami tujuan program. Hasil-hasil pelatihan (*training outcomes*) dapat di kategorikan sebagai hasil pengetahuan, hasil berbasis pengetahuan, hasil berbasis ketrampilan, hasil yang menyangkut perasaan, akibat dan tingkat pengambilan investasi (Raymond 2010 :408).

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk mengambil judul tentang **“Proses Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Tenaga Kerja Baru” (Studi Pada PT Jasa Raharja Malang)**”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana implementasi sistem rekrutmen tenaga kerja pada PT Jasa Raharja Malang ?
2. Bagaimana Seleksi dan proses Penempatan yang di lakukan di PT Jasa Raharja untuk mendapatkan karyawan / tenaga kerja baru yang di harapkan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui proses implementasi sistem rekrutmen di PT Jasa Raharja.
2. Untuk mengetahui Seleksi dan proses Penempatan yang di lakukan di PT Jasa Raharja untuk mendapatkan karyawan / tenaga kerja baru yang di harapkan.

1.4 Kegunaan penelitian

1. Bagi Mahasiswa:

- a) Sebagai bukti bahwa mahasiswa telah melaksanakan penelitian sebagai tugas membuat proposal di dalam perusahaan.
- b) Membangun relasi dan melihat peluang akan informasi kesempatan kerja di tempat itu.

2. Bagi pihak fakultas ekonomi:

- a) Sebagai kontribusi positif untuk pengembangan wawasan keilmuan di masa mendatang.

3. Sebagai referensi mahasiswa tingkat selanjutnya yang akan melakukan penelitian.

Bagi PT Jasa Raharja Malang

- a) Memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen SDM khususnya implementasi perencanaan rekrutmen. Sebagai masukan dan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan terhadap proses rekrutmen yang sudah ada.