

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Memasuki era globalisasi dan persaingan bebas dewasa ini, setiap perusahaan diharapkan dan dituntut untuk dapat bersaing dengan perusahaan lain baik didalam maupun diluar negri, khususnya dalam pencarian tenaga kerja yang professional agar dapat mencapai tujuan perusahaan yang diharapkan.

Didalam suatu perusahaan apabila terjadi kekosongan jabatan atau pekerjaan yang menyebabkan terjadinya lowongan pekerjaan maka perusahaan tersebut akan melakukan proses rekrutmen. Proses rekrutmen dilakukan oleh perusahaan secara berkala dengan tujuan untuk menambah, mempertahankan, atau menyesuaikan kembali keseluruhan tenaga kerja menurut kebutuhan perusahaan.

Proses rekrutmen sangat erat hubungannya dengan penentuan tenaga kerja dimasa yang akan datang, baik dalam arti jumlah maupun kualifikasinya untuk mengisi berbagai jabatan dalam rangka menyelenggarakan aktivitas perusahaan. Proses rekrutmen pada dasarnya merupakan rangkaian kegiatan dalam penarikan individu yang tepat dari pelamar untuk mengisi posisi yang dibutuhkan dalam perusahaan.

Setiap perusahaan berusaha untuk meningkatkan kemampuannya guna mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Salah satu unsur utamanya adalah dengan meningkatkan kualitas SDM (Sumber Daya Manusia) yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Melalui usaha demikian perusahaan melakukan penarikan karyawan baru yang berkualitas untuk meningkatkan kualitas SDM, tentunya tidak terlepas dari proses rekrutmen terhadap karyawan.

Sumber daya manusia adalah asset organisasi yang paling penting dan membuat sumber daya organisasi lainnya bekerja. Sumber daya manusia penting, karena mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi, serta merupakan pengeluaran pokok perusahaan dalam menjalankan bisnis. Dengan kata lain, merupakan suatu hal yang sangat penting bagi perusahaan untuk

memiliki sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu menjalankan rencana perusahaan secara profesional.

Sumber daya manusia bukanlah faktor produksi seperti mesin dan bahan baku, melainkan merupakan partner kerja bagi perusahaan. Tenaga kerja yang tersedia bagi perusahaan tidak semuanya dapat langsung menjadi tenaga kerja yang produktif. Tenaga kerja dalam perusahaan harus diseleksi, ditempatkan, dilatih, dinilai prestasinya serta memberikan keunggulan yang kompetitif bagi perusahaan.

Apabila pimpinan perusahaan menginginkan keberhasilan usahanya, maka sumber daya manusia harus dibina, dikoordinasikan, diarahkan, dan dilindungi sesuai dengan tujuan perusahaan yang akan dicapai serta adanya kepuasan pada diri pegawai. Langkah awal yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas yaitu dengan melakukan rekrutmen tenaga kerja yang sangat ketat. Hal ini dilakukan dengan tujuan agar tenaga kerja yang ada merupakan tenaga kerja yang tepat dan sesuai pada bidangnya sehingga mampu melaksanakan tugasnya dengan baik.

Ada banyak aktivitas yang terdapat dalam departemen sumber daya manusia, salah satu aktivitas yang penting yang berpengaruh bagi kelangsungan hidup suatu perusahaan adalah rekrutmen tenaga kerja. Proses rekrutmen dalam suatu perusahaan sangatlah penting keberadaannya, karena dengan proses rekrutmen ini perusahaan akan mendapatkan tenaga kerja yang benar-benar mempunyai minat dan kualifikasi yang tepat dengan posisi tertentu. Selain rekrutmen, proses seleksi juga merupakan peran yang sama pentingnya bagi perusahaan dalam hal mengidentifikasi dan memilih calon tenaga kerja yang memenuhi syarat untuk posisi tertentu. Proses rekrutmen adalah persoalan yang sangat penting bagi perusahaan secara umum, dan khusus bagi perusahaan-perusahaan yang ada disentra industri perlu ada lembaga keuangan, dalam hal ini adalah Bank Rakyat Indonesia yang membantu aktivitas permodalan.

PT. (PERSERO) Bank Rakyat Indonesia Cabang Majalaya adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang usaha jasa dan perbankan tepatnya melayani masyarakat umum yang berhubungan dengan keuangan serta

perekonomian berupa kredit, simpan pinjam dan lain sebagainya, jadi sangat membutuhkan tenaga kerja yang profesional untuk menjalankan aktivitas sesuai dengan posisi yang dibutuhkannya. Oleh karena itu, dalam melakukan proses rekrutmen ditangani langsung oleh ahlinya, sehingga dengan cara ini diharapkan proses rekrutmen dapat memperoleh karyawan yang benar-benar profesional dan berkualitas, serta mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugasnya. Hal ini penting untuk pencapaian tujuan perusahaan agar sesuai dengan yang diharapkan.

Dari uraian diatas, maka jelaslah bahwa proses rekrutmen dalam perusahaan merupakan salah satu kegiatan yang penting, karena mempunyai pengaruh yang cukup besar dalam memperoleh SDM yang berkualitas. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang ***“TINJAUAN PROSES REKRUTMEN KARYAWAN BARU PT. (PERSERO) BANK RAKYAT INDONESIA CABANG MAJALAYA”***.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian diatas dan untuk memudahkan penulis dalam mengungkapkan permasalahan. Proses pelaksanaan rekrutmen terhadap karyawan baru, maka dapat di definisikan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana prosedur dalam proses rekrutmen pada karyawan baru di PT. (PERSERO) Bank Rakyat Indonesia Cabang Majalaya?
2. Hambatan apa saja yang di hadapi dalam proses rekrutmen pegawai tetap terhadap karyawan baru pada PT. (PERSERO) Bank Rakyat Indonesia Cabang Majalaya?
3. Usaha-usaha apa saja yang dihadapi dalam proses rekrutmen terhadap karyawan baru tersebut?
4. Bagaimana tinjauan pelaksanaan rekrutmen pada karyawan baru?

## **1.3 Tujuan Dan Kegunaan Praktek Kerja**

Maksud penelitian ini adalah untuk mengumpulkan data dan informasi tentang pelaksanaan rekrutmen tenaga kerja di PT. (PERSERO) Bank Rakyat

Indonesia Cabang Majalaya, untuk penyusunan Laporan Tugas Akhir guna memenuhi salah satu syarat dalam menempuh ujian siding Diploma III jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi di Universitas Widyatama Bandung. Dengan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana proses rekrutmen calon karyawan baru pada PT. (PERSERO) Bank Rakyat Indonesia Cabang Majalaya.
2. Untuk Mengetahui hambatan apa saja yang dihadapi dalam proses rekrutmen calon karyawan baru pada PT. (PERSERO) Bank Rakyat Indonesia Cabang Majalaya.
3. Untuk mengetahui usaha-usaha apa saja yang telah dilaksanakan untuk mengatasi hambatan-hambatan yang ada dalam proses rekrutmen karyawan baru tersebut.
4. Dan juga melakukan tinjauan pelaksanaan rekrutmen pada PT. (PERSERO) Bank Rakyat Indonesia Cabang Majalaya.

#### **1.4 Kegunaan Praktek Kerja**

Dari semua tujuan diatas, maka yang menjadi kegunaan praktek kerja ini adalah :

1. Bagi Perusahaan
2. Dapat menambah masukan atau informasi, sebagai bahan pertimbangan untuk membuat suatu keputusan dalam kebijakan proses rekrutmen sehingga dapat diperoleh karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
3. Bagi Penulis
4. Dapat memperluas wawasan, pengetahuan, dan pengalaman yang bermanfaat khususnya mengenai proses rekrutmen pada PT. (PERSERO) Bank Rakyat Indonesia Cabang Majalaya. Disamping sebagai bahan acuan dan perbandingan antara teori yang dipelajari saat ini dengan praktek kerja yang sebenarnya, sehingga diperoleh pengalaman yang berharga guna mempersiapkan diri untuk memasuki dunia kerja.

5. Bagi Akademik
6. Penulis berharap agar dapat memberikan sumbangan pikiran serta masukan dan sebagai sumber informasi bagi yang berkepentingan, khususnya pemerhati ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

### **1.5 Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan laporan praktek kerja Lapangan ini adalah metode deskriptif.

Menurut **Husein Umar (2001:22)**:

**“Metode deskriptif yaitu menggambarkan sifat sesuai yang tengah berlangsung pada saat riset dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu”.**

Menurut **Moh. Nazir (1999:63)**:

**“Metode penelitian adalah suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun kelas peristiwa yang pada masa sekarang dengan tujuan untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki”.**

Berdasarkan kutipan diatas maka metode deskriptif akan memfokuskan kepada data-data faktual yang terjadi dan berkembang dalam konteks kekinian, sesuatu yang sedang berlangsung. Dengan kata lain yang dimaksud dengan metode deskriptif adalah suatu metode penelitian yang dilakukan untuk memecahkan suatu masalah yang sedang dihadapi pada saat penelitian dilakukan. Cara yang dilakukan adalah menggambarkan suatu masalah atau kejadian yang berhubungan dengan masalah yang dibahas.

### **1.5.1 Lokasi Pelaksanaan Praktek Kerja**

Penulis melaksanakan praktek kerja di Badan Usaha Milik Pemerintah (BUMN) yang bergerak di bidang jasa Perbankan tepatnya di PT. (PERSERO) BANK RAKYAT INDONESIA CABANG MAJALAYA yang berlokasi di Majalaya Kabupaten Bandung, sedangkan waktu penelitian dilaksanakan selama 1 Bulan berturut-turut pada tanggal 1 Februari – 2 Maret 2006.

