

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dewasa ini perkembangan ekonomi masyarakat dan teknologi begitu pesatnya, sehingga menimbulkan tingkat persaingan yang cukup tinggi. Dalam hal ini perusahaan harus selalu berusaha sekuat tenaga agar selalu bertahan, ataupun dapat berhasil dalam lingkungan bisnisnya.

Setiap usaha atau kegiatan umumnya dapat dikatakan selalu membutuhkan pegawai atau tenaga kerja, disamping faktor-faktor produksi lainnya. Disini pegawai adalah alat vital bagi kegiatan operasi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan, yaitu mendapatkan keuntungan yang maksimal.

Tenaga kerja yang akan dipekerjakan atau digunakan bisa berasal dari dalam negeri atau tenaga lokal maupun dari luar negeri atau tenaga asing. Perusahaan dengan aktivitas yang beragam membutuhkan tenaga kerja yang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya agar perusahaannya bisa berjalan lancar dan tentunya bisa menghasilkan keuntungan yang maksimal.

Untuk mewujudkan semua kegiatan tersebut, banyak perusahaan yang melakukan penyeleksian tenaga kerja kepada para calon pekerja yang melamar kepada perusahaan tersebut. Menurut **Marwansyah dan Mukaram**, Manajemen Sumber Daya Manusia, (1996:53) :

“seleksi adalah proses identifikasi dan pemilihan orang-orang dari sekelompok pelamar yang paling cocok atau yang paling memenuhi syarat untuk jabatan atau posisi tertentu”.

Begitu juga dengan PT. Sangkuriang Karya Putra, sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang industri karet yang digunakan untuk keperluan otomotif, industri dan pertanian. Perusahaan tersebut melakukan penyeleksian terhadap calon pegawai baru yang mencalonkan diri untuk bekerja di PT. Sangkuriang Karya Putra.

Dalam usaha menyeleksi calon pegawai baru banyak masalah yang akan timbul, dari cara yang dilakukan untuk menyeleksi calon pegawai baru, dan hambatan-hambatan dalam melaksanakan seleksi pegawai baru.

Melihat dari hasil uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan tinjauan pada PT. Sangkuriang Karya Putra dengan mengambil judul **“Tinjauan Pelaksanaan Seleksi Penerimaan Pegawai Baru PT. Sangkuriang Karya Putra”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Seperti yang telah diuraikan di atas maka terlihat yang menjadi masalah dalam hal ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana cara yang dilakukan PT. Sangkuriang Karya Putra dalam melaksanakan seleksi penerimaan pegawai baru.
2. Faktor-faktor apa saja yang menjadi hambatan dalam pelaksanaan seleksi penerimaan pegawai baru, dan usaha yang dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut.
3. Bagaimana solusi yang dilakukan oleh perusahaan untuk menghadapi masalah tersebut.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data-data yang diperlukan sebagai bahan penelitian Untuk penyusunan Laporan Tugas Akhir Diploma III Manajemen Universitas Widyatama Bandung.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk Mengetahui pelaksanaan seleksi Penerimaan pegawai baru pada PT. Sangkuriang Karya Putra.
2. Mengetahui hambatan-hambatan dalam pelaksanaan seleksi penerimaan pegawai baru.
3. Bagaimana usaha yang akan dilakukan oleh perusahaan untuk mengatasi masalah tersebut.

Tujuan penelitian ini mengungkapkan arah penelitian yang terutama berkaitan dengan variabel-variabel yang akan diteliti.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan, khususnya:

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat memberikan informasi dan gambaran obyektif mengenai pelaksanaan seleksi penerimaan pegawai baru dan diharapkan akan memberikan manfaat bagi perkembangan perusahaan dimasa yang akan datang.

2. Bagi Pihak-Pihak yang Terkait.

Sebagai Informasi yang diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia, Khususnya mengenai seleksi tenaga kerja.

3. Bagi Penyusun

Penelitian ini berguna untuk menambah pengetahuan teori dan konsep serta wawasan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia pada umumnya dan seleksi tenaga kerja pada khususnya.

Penelitian ini juga dapat diharapkan dapat memberikan hasil dengan nilai kegunaan yang berarti mengenai ilmu manajemen sumber daya manusia, sehingga dapat memberikan gambaran lebih jelas mengenai penerapan dalam kondisi sebenarnya.

1.5 Kerangka Pemikiran

Penarikan pegawai baru bagi perusahaan merupakan tantangan bagi manajer, khususnya departemen Sumber Daya Manusia. Kadang-kadang kebutuhan karyawan baru diketahui secara sebelumnya, karena rencana-rencana sumber daya manusia disusun dengan baik. Pada saat lain, departemen sumber daya manusia dihadapkan dengan permintaan yang mendadak untuk mengisi lowongan secepat mungkin. Adapun definisi rekrutmen menurut **Hasibuan** (2000:40) adalah sebagai berikut:

“Penarikan adalah proses pencarian dan pemikatan para calon pegawai yang mampu bekerja didalam organisasi”.

Bila seleksi dilakukan dengan tepat, upaya-upaya yang dilakukan sebelumnya tidak akan sia-sia. Oleh karena itu, tidaklah berlebihan untuk

mengatakan bahwa seleksi adalah kunci manajemen personalia, bahkan sukses awal sebuah organisasi. Manajer personalia menggunakan proses seleksi untuk mengambil keputusan penerimaan karyawan baru.

Menurut **Hasibuan** (2000:47) :

“Seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi pegawai perusahaan”.

Jadi seleksi adalah usaha pertama yang dilakukan perusahaan untuk memperoleh pegawai yang kualitatif dan kompetensi yang akan menjabat atau mengerjakan suatu pekerjaan pada perusahaan. Berdasarkan uraian diatas maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut. Jika seleksi dilakukan dengan tepat, maka akan tercapai kesesuaian penempatan karyawan.

1.6 Metode Penelitian

Dalam melakukan penelitian terhadap masalah-masalah yang akan dibahas, Penulis menggunakan metode studi kasus. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Penelitian lapangan

Hal ini digunakan untuk memperoleh data primer, dapat dilakukan dengan cara:

- Observasi : yaitu suatu teknik pengumpulan data yang mengamati secara langsung objek yang diteliti.
- Wawancara: yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab dengan pimpinan dan staf perusahaan.

2. Penelitian perpustakaan

Hal ini dilakukan untuk memperoleh data sekunder yang bersifat teoritis yang akan digunakan sebagai dasar pengetahuan dan merupakan titik acun dalam pembahasan tulisan ini.

