

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang paling penting dalam dunia pekerjaan agar terlaksananya sebuah kegiatan Instansi demi mencapai tujuan yang di inginkan Instansi .

Dalam upaya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan manusia dalam melakukan kegiatan dalam pekerjaan ataupun masyarakat sekitar. Kegiatan rekrutmen sumber daya manusia yang dilakukan salah satunya untuk menemukan calon pegawai selaku pelaku organisasi yang baik dan berkualitas.

Manusia selalu mendapatkan peran aktif dalam setiap kegiatan organisasi, karena tanpa campur tangannya manusia, perusahaan atau instansi tidak akan dapat mencapai tujuannya . Akan tetapi keberhasilan perusahaan mencapai tujuannya bukan hanya karena sembarang bantuan sumber daya manusia tetapi karena telah ditentukannya sumber daya manusia yang berkualitas yang dapat membantu dalam proses perencanaan, pengendalian dan pelaksanaan organisasi yang bersangkutan.

Perekrutan yang dilaksanakan di sebuah perusahaan atau instansi sangatlah teliti dan tidak sembarangan dalam melakukan perekrutan pegawainya karena akan dibutuhkan sumber daya manusia yang mengerti akan dunia perkantoran dan juga sumber daya manusia yang bisa terjun langsung ke lapangan. Oleh karena itu diperlukan kontak manajerial untuk melakukan penelitian lebih selektif dalam melakukan perekrutan untuk hasil kerja sumber daya manusia baik secara kualitas

maupun kuantitas dari setiap sumber daya manusia dalam rangka mencapai tujuan perusahaan atau instansi.

Rekrutmen menurut Menurut Veithzal Rivai (2009:1) dalam buku MSDM untuk perusahaan dari teori ke praktek tahun 2009 penerbit rajawali pers yaitu, pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar, yang mampu bekerja dalam suatu perusahaan.

Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka di serahkan atau dikumpulkan. Hasilnya merupakan sekumpulan pelamar calon pegawai baru untuk diseleksi dan di pilih. Tujuannya dilakukan rekrutmen secara umum untuk mendapatkan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga perusahaan atau instansi akan mempunyai kesempatan untuk melakukan pemilihan terhadap calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi.

Pusat Penelitian Dan Pengembangan Geologi Kelautan (PPPGL) Bandung Jawa Barat. Berdasarkan Peraturan Menteri ESDM No. 18 Tahun 2010,tanggal 22 November 2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral, PPPGL merupakan salah satu unit yang berada di bawah Badan Penelitian dan Pengembangan Energi dan Sumber Daya Mineral .

Pada umumnya alasan-alasan dasar rekrutmen dalam perusahaan atau instansi dilaksanakan karena kemungkinan adanya lowongan (*vacancy*) dengan beraneka ragam alasan,antara lain : Berdirinya perusahaan atau instansi baru , adanya perluasan kegiatan perusahaan atau instansi, terciptanya pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan baru , adanya pekerja yang pindah , adanya pekerja yang

berhenti baik secara hormat maupun tidak hormat sesuai tindakan punitif, adanya pekerja berhenti karena pensiun , adanya pekerja yang meninggal.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan pihak bagian sumber daya manusia di instansi Pusat Penelitian Dan Pengembangan Geologi Kelautan (PPPGL) Bandung Jawa Barat , menyatakan bahwa cara perekrutan yang dilakukan instansi ini dengan memberikan informasi lowongan kerja bagi yang mempunyai kriteria seperti yang di butuhkan untuk para calon pegawai negeri sipil (CPNS).

1.2 Identifikasi Masalah (Rumusan Masalah)

Berdasarkan Latar belakang diatas , maka penulis tertarik untuk mengadakan pengamatan di Pusat Penelitian Dan Pengembangan Geologi Kelautan (PPPGL) Bandung Jawa Barat dengan judul : **“Cara Perekrutan Pegawai di Pusat Penelitian Dan Pengembangan Geologi Kelautan (PPPGL)”**

1.3 Tujuan Penelitian

Maksud dari penulisan tugas akhir ini adalah untuk memperoleh data, guna menjawab pengamatan yang telah dirumuskan diatas. Selain itu, untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan Tugas Akhir Diploma III Fakultas Bisnis Manajemen di Universitas Widyatama. Adapun tujuan dari penulisan tugas akhir ini adalah :

1. Mengembangkan Ilmu yang saya dapat untuk mendapatkan informasi yang akurat, mudah, dan cepat dalam mengolah data-data yang ada pada bagian Sumber Daya Manusia di PPPGL.
2. Ingin mengetahui cara perekrutan di PPPGL yang bergerak dalam bidang kelautan.

1.4 Kegunaan Laporan Tugas Akhir

Dengan pengamatan ini diharapkan dapat memberikan suatu manfaat yang baik bagi penulis, instansi dan pihak lain secara langsung maupun tidak langsung. Penulis melakukan pengamatan manfaat penelitian di PPPGL secara akademis dan secara praktis, yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Penulis.

- Merupakan suatu kesempatan untuk dapat mempelajari dan menambah ilmu lebih dalam mengenai proses perekrutan di PPPGL (Pusat Penelitian dan Pengembangan Geologi Kelautan)

2. Bagi Instansi

- Diharapkan dapat memberikan masukan kepada Instansi agar lebih teliti dalam pemilihan calon karyawannya demi kelangsungan hidup Instansinya

3. Pihak Lain

- Hasil pengamatan ini diharapkan dapat memberi tambahan pengetahuan dan dapat menjadi bahan referensi khususnya untuk mengkaji topik-topik yang berkaitan dengan perekrutan yang terdapat di PPPGL .

1.5 Metode Laporan Tugas Akhir

Dalam menyusun laporan tugas akhir ini, penulis menggunakan metode penelitian deskriptif yaitu mengumpulkan data kemudian menganalisisnya serta memaparkan hasil pengamatan dilapangan.

Menurut Sugiyono (2009:38) dalam buku metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D penerbit alfabeta tahun 2010 pengertian metodologi penelitian adalah sebagai berikut :

“ Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. “

Pengertian metode deskriptif menurut Sugiyono (2009:21) dalam buku metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D penerbit alfabeta tahun 2010 adalah sebagai berikut:

“Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas.”

1.6 Metodologi Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam menyusun laporan dalam menyusun tugas akhir adalah sebagai berikut :

a. Wawancara (Interview)

Menurut Esterberg yang dikutip Sugiyono (2009:231) dalam buku metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D penerbit alfabeta tahun 2010 : wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Melalui wawancara ini akan diketahui secara langsung dari informan yang mengetahui informasi mengenai pelaksanaan rekrutmen pegawai .

Informasi yang didapatkan dari hasil wawancara ini menghasilkan informasi yang nyata, langsung dari orang yang bersangkutan .

a. Observasi Parsitipatif (Observation)

Menurut Stainback yang dikutip dari Sugiyono (2009;227) dalam buku metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D penerbit alfabeta tahun 2010 : Observasi parsitipatif merupakan pengamatan secara langsung oleh peneliti dilapangan melihat apa yang dikerjakan orang , mendengar apa yang mereka ucapkan dan berpartisipasi dengan apa yang mereka laksanakan.

b. Penelitian Kepustakaan (Library Research)

Penelitian kepustakaan dilaksanakan dengan maksud memperoleh informasi dan data secara teoritis melalui buku dan bahan tertulis lainnya yang ada referensinya dengan data penelitian, guna memperoleh landasan dalam memperoleh data dan menarik kesimpulan.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di :

Pusat Penelitian dan Pengembangan Geologi Kelautan (PPPGL)

Jl.Dr.Junjunan No.236 Bandung Jawa Barat 40174

Telp : (022) 6032020 Fax : (022) 6017887

E-mail dan website :

1. www.mgi.esdm.go.id

2. www.esdm.go.id