

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Kerja Praktek

Pada saat ini banyak sekali mahasiswa yang mengalami kesulitan di dalam pengerjaan tugas-tugasnya dalam dunia kerja yang baru mereka masuki. Hal tersebut merupakan gambaran yang sudah tidak asing lagi ditemukan di dalam dunia kerja, karena banyak hal yang baru dimana mereka dituntut untuk selalu memiliki tanggung jawab, peka dan siap dalam melakukan pengerjaan tugas-tugas yang diberikan perusahaan.

Persaingan yang berat di dalam dunia kerja mengharuskan para lulusan Perguruan Tinggi yang ingin berkecimpung di dunia kerja harus memiliki bekal dan pengalaman yang cukup untuk bersaing dengan lulusan perguruan tinggi lainnya.

Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia adalah satu dari Perguruan Tinggi di Bandung menyadari pentingnya kemampuan praktik dalam persaingan dunia kerja pada mahasiswa sehingga akhirnya diterapkan kebijakan bagi mahasiswa untuk melaksanakan program kerja praktek (KP) yang dilakukan baik di instansi pemerintah maupun instansi swasta. Melalui program kerja praktek ini, mahasiswa mendapatkan kesempatan untuk menerapkan apa saja yang dibutuhkan di lapangan tentang apa yang selama ini dipelajarinya secara teori selama perkuliahan sehingga kesulitan-kesulitan dan masalah yang terjadi pada

awal babak memasuki dunia kerja dapat diminimalisir karena sudah ada pembekalan dari program Kerja Praktek (KP).

Perusahaan sebagai organisasi yang merupakan salah satu bentuk dari usaha partisipasi anggota masyarakat yang bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan dari manusia. Tujuan perusahaan umumnya adalah untuk memperoleh laba dari aktivitas perusahaan, Serta berusaha untuk mempertahankan eksistensi dan kelangsungan perusahaannya, sehingga setiap perusahaan dituntut untuk beroperasi yang sebaik-baiknya.

Manusia merupakan salah satu faktor produksi yang harus ada dan relative lebih penting di dalam perusahaan, disamping faktor-faktor produksi lainnya, karena hampir seluruh kegiatan operasional perusahaan dilakukan oleh manusia. Panggabean (2004) menyatakan “Sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan sangat penting karena mempunyai peranan dalam keberlangsungan hidup organisasi perusahaan”. Hal ini menunjukkan pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Pengelolaan sumber daya manusia yang tidak efektif dan efisien akan menghambat tujuan organisasi perusahaan, dimana manajemen sumber daya

manusia merupakan fungsi yang sangat penting dalam mengelola perusahaan. Untuk itu salah satu usaha perusahaan untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas adalah dengan melakukan perekrutan. Proses perekrutan itu sendiri diantaranya penarikan, seleksi, penempatan, dan orientasi dengan tujuan memperoleh karyawan yang kompeten sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Jika proses rekrutmen ditempuh dengan tepat dan baik. Hasilnya ialah adanya sekelompok pelamar yang kemudian diseleksi guna menjamin bahwa hanya yang paling memenuhi semua persyaratanlah yang diterima sebagai pekerja dalam organisasi yang memerlukannya.

Selain itu pelaksanaan penempatan posisi calon karyawan yang baru adalah suatu kegiatan yang sangat penting dan sangat berpengaruh bagi keberlangsungan kegiatan di dalam perusahaan. Karena sesungguhnya pegawai akan merasa nyaman apabila posisi yang dia tempati adalah posisi yang dia kuasai telah dia dapatkan. Tentunya penempatan posisi yang baik akan membuat kinerja pegawai akan meningkat dan memuaskan akan tetapi, untuk menempatkan posisi seorang pegawai dalam suatu masyarakat diperlukan berbagai step yang harus di lewati oleh bagian HRD dalam memposisikan karyawannya.

Menurut Gomes (2003:106) "Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi"

Adapun manfaat dari rekrutmen adalah memiliki fungsi sebagai "the Right Man on The Right Place", dimana hal ini menjadi pegangan bagi para manajer dalam menempatkan tenaga kerja yang ada di perusahaannya.

PT.Maju Jaya Teknologi, sebagai perusahaan yang melakukan spesialisasi di penyediaan perangkat dan aksesoris telekomunikasi melakukan perekrutan yang semakin ketat karena semakin disesuaikan dengan prosedur sehingga kesempatan orang untuk mendapatkan pekerjaan semakin sulit karena prosedur yang di standarkan harus dipenuhi oleh orang-orang yang ingin melamar kerja. Tujuan utama dari proses rekrutmen adalah untuk mendapatkan orang yang tepat bagi suatu jabatan atau tempat tertentu, sehingga pengalaman dan standar yang sudah terpenuhi membuat orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di perusahaan dalam jangka waktu yang lama dan mampu bersaing untuk mengejar karir. Meskipun tujuannya terdengar sederhana namun proses dan rekrutmen sangatlah kompleks karena membutuhkan waktu dan sangatlah sukar untuk adanya kesalahan dalam menentukan orang yang tepat.

HRD (Human Resource Development) atau dalam bahasa Indonesia disebut sebagai bidang sumber daya manusia, yaitu bagian atau divisi dalam manajemen perusahaan yang bertugas untuk mengatur serta mengembangkan sumber daya atau kemampuan seluruh pekerja yang ada dalam suatu perusahaan. HRD bertanggung jawab penuh dalam proses rekrutmen atau pencarian tenaga kerja, mulai dari mencari kandidat terbaik, melakukan sesi wawancara atau interview, sampai proses penyeleksian yang bisa dilakukan dengan test.

Seorang HRD juga bertanggung jawab dalam pengelolaan dan penggalan kemampuan dari setiap tenaga kerja yang ada, serta mengembangkan potensi para tenaga kerja melalui beberapa metode atau cara, seperti membuat penilaian kinerja karyawan dan juga memberikan pelatihan, pengembangan atau training mengenai

kepemimpinan dan keterampilan dalam dunia kerja. Jenjang pendidikan pun sangat penting bagi perusahaan untuk menyeleksi calon pegawai yang akan bekerja, apakah calon pegawai itu memiliki latar pendidikan yang baik atau tidak.

Mengingat sangat pentingnya proses rekrutmen dan seleksi bagi perusahaan, diharapkan dengan adanya proses rekrutmen yang baik dan efektif serta proses seleksi yang selektif karena akan berdampak bagi perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas di PT.Maju Jaya Teknologi.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka pada kesempatan ini penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai **“Tinjauan Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Karyawan pada PT.Maju Jaya Teknologi Bandung”**

1.2 Tujuan Kerja Praktek

Adapun tujuan kerja praktek yang penulis lakukan adalah :

1. Untuk mengetahui secara jelas tentang rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan yang diterapkan di PT.Maju Jaya Teknologi Bandung.
2. Untuk mengetahui kendala-kendala yang terjadi pada saat rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan di PT.Maju Jaya Teknologi Bandung.
3. Untuk mengetahui cara mengatasi kendala-kendala saat rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan di PT.Maju Jaya Teknologi Bandung.

1.3 Kegunaan Kerja Praktek

Penelitian ini penulis lakukan untuk memenuhi salah satu tugas mata kuliah Kerja Praktek pada program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia Bandung.

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah :

1.3.1 Bagi Mahasiswa

- a. Mahasiswa dapat belajar untuk lebih profesional dalam mengerjakan setiap pekerjaan dengan keterampilan emosional secara luas dalam dunia kerja yang dibutuhkan.
- b. Mengetahui dengan lebih jelas mengenai realita dunia kerja secara langsung.
- c. Menjadi bahan persiapan menghadapi dunia kerja dan menyiapkan langkah-langkah yang diperlukan untuk menyesuaikan diri dalam lingkungan kerja di masa mendatang.
- d. Menambah wawasan dan pengetahuan kerja agar mahasiswa siap terjun langsung di dunia kerja.

1.3.2 Bagi Perusahaan

- a. Sebagai sarana untuk menjalin hubungan kerjasama yang baik antara perusahaan dengan Universitas Komputer Indonesia, khususnya Fakultas Ekonomi dan sebagai wujud kepedulian perusahaan terhadap masa depan generasi

- b. Merupakan sarana penghubung antara instansi atau perusahaan dan Lembaga Pendidikan Tinggi.
- c. Sebagai sarana untuk memberikan pertimbangan dalam menentukan kriteria tenaga kerja yang dibutuhkan oleh instansi atau perusahaan yang bersangkutan.
- d. Membantu tugas dari karyawan instansi atau perusahaan dalam bidang yang berhubungan dengan pekerjaan yang bersangkutan.
- e. Sebagai sarana peningkatan dan pengembangan kualitas sumber daya manusia, terutama calon tenaga kerja sehingga memudahkan dalam proses pencarian tenaga kerja profesional.

1.3.3 Bagi Universitas Komputer Indonesia

- a. Sebagai sarana untuk memperluas jaringan kerja sama dengan perusahaan dan lembaga lain yang terkait.
- b. Untuk menambah wawasan praktis pada perusahaan sehingga mahasiswa mendapatkan gambaran realita kerja yang sesungguhnya.
- c. Untuk memperkenalkan kepada instansi tentang pendidikan Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Komputer indonesia.

1.4 Lokasi dan Waktu Kerja Praktek

1.4.1 Lokasi Kerja Praktek

Pelaksanaan kerja praktek ini dilakukan di PT. Maju Jaya Teknologi, yang berlokasi di jalan Golf barat VII No. 50F, Arcamanik, Bandung.

1.4.2 Waktu Kerja Praktek

Kegiatan kerja Praktek ini dilaksanakan sesuai dengan jam kerja di PT. Maju Jaya Teknologi dari tanggal 01 Agustus sampai 31 Agustus 2016. Adapun jam kerja Praktek yang diberlakukan yaitu :

- Senin-Jumat : Jam 08.00 – 17.00 WIB

Tabel 1.1
Waktu Pelaksanaan Kerja Praktek

No	Kegiatan	Bulan					
		Juli	Agustus	September	Oktober	November	Desember
1.	Pengajuan Kerja Praktek						
2.	Persetujuan Kerja Praktek						
3,	Pelaksanaan Kerja Praktek						
4.	Tahap Pelaporan Kerja Praktek						