BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Kerja Praktek

Tujuan bangsa Indonesia yaitu mewujudkan masyarakat adil dan makmur yang merata dan berkesinambungan material dan spiritual. Untuk mencapai tujuan nasional tersebut diperlukan adanya pegawai yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, UUD 1945, negara dan pemerintahan serta yang bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna, bersih, bermutu tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya untuk menyelenggarakan tugas-tugasnya dan Pembangunan Nasional.

Untuk mewujudkan pegawai yang demikian, salah satunya adalah diperlukan adanya pembinaan pegawai. Pembinaan pegawai ditujukan untuk meningkatkan kemampuan dan prestasi dalam rangka menjamin penyelenggaraan tugas perusahaan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna.

Peningkatan sumber daya manusia pada bagian kepegawaian dalam mencapai suatu perusahaan yang kualified maka diperlukan suatu pegawai yang bermutu, maka dasar pembinaan kepegawaian dalam pengangkatan pegawai pada Pusat Pengembangan Tenaga Nuklir Mineral dan Batubara (*tek*MIRA) berdasarkan pada Keputusan Menteri Negara Koordinator Bidang Pengawasan Pembangunan dan Pendayagunaan Aparatur Negara No. 53/KEP/MK.WASPAN/9/1999 tanggal 30 September 1999 tentang Rincian

Kegiatan Jabatan Fungsional Analisis Kepegawaian Terampil dan Angka Kreditnya. Diantara pasal-pasal tersebut salah satunya adalah mengatur pembinaan pegawai pada kantor Pusat Pengembangan Tenaga Nuklir Mineral dan Batubara (*tek*MIRA). Salah satunya dari pengadaan pegawai adalah Seleksi Pegawai.

Seleksi merupakan kegiatan suatu perusahaan untuk dapat memilih karyawan yang paling tepat dari calon-calon yang ditariknya. (Nitisemito, 1996; 44). Seleksi bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang paling tepat untuk memangku suatu jabatan tertentu, karenanya adalah merupakan suatu keharusan untuk dapat mengadakan pemilihan dari tenaga-tenaga kerja yang bersedia bekerja dalam perusahaan untuk mendapatkan orang-orang yang mempunyai kualifikasi sesuai dengan kebutuhan. Hal ini berhubungan dengan usaha untuk merealisasikan semboyan *"orang-orang yang mempunyai kualifikasi sesuai dengan yang dibutuhkan"*. Hal ini berhubungan dengan usaha untuk merealisasikan semboyan orang yang tepat pada tempatnya.

Oleh karena itu, Pusat Pengembangan Tenaga Nuklir Mineral dan Batubara (*tek*MIRA) yang memiliki tugas pokok menyelenggarakan pengusahaan pelayanan jasa teknologi dan informasi teknologi. Oleh karena itu dengan memiliki atau mendapatkan pegawai-pegawai yang benar-benar memenuhi syarat dan mempunyai kualifikasi sebagaimana tercantum dalam *Job Description*, maka dapat menunjang pelaksanaan Pembangunan Nasional sehingga tercapai tujuan Nasional Bangsa Indonesia.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mencoba mengangkat permasalahan yang berkaitan dengan seleksi pegawai, yang hasilnya dituangkan dalam bentuk laporan yang berjudul :

"PROSEDUR SELEKSI CALON PEGAWAI PADA KANTOR PUSAT PENELITIAN PENGEMBANGAN TEKNOLOGI MINERAL DAN BATU BARA (*tek*MIRA)"

I.2 Tujuan Kerja Praktek

Berdasarkan latar belakang diatas, maka jelaslah bahwa proses seleksi calon pegawai sangat penting bagi pihak perusahaan untuk dapat memiliki karyawan yang tepat pada posisinya yang tepat. Oleh karena itu, penulis merumuskan permasalahannya sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui mengapa proses seleksi penting untuk dilaksanakan, dan bagaimana proses seleksi calon pegawai pada Kantor Pusat *tek*MIRA...
2. Untuk mengetahui kekuatan-kekuatan dan kelemahan-kelemahan yang tampak dalam proses seleksi calon pegawai pada Kantor Pusat *tek*MIRA..
3. Untuk mengetahui akibat-akibat yang timbul dari adanya proses seleksi calon pegawai pada Kantor Pusat *tek*MIRA.

4. Untuk mengetahui hambatan-hambatan dan cara-cara penanggulangan yang ada dalam pelaksanaan seleksi calon pegawai pada kantor Pusat Pengembangan Tenaga Nuklir Mineral dan Batubara (*tek*MIRA).

1.3 Kegunaan Kerja Praktek.

Sedangkan kegunaan yang dapat penulis peroleh dalam pelaksanaan kerja praktek ini adalah :

1. Kegunaan teoritis

   Yaitu dalam rangka pegembangan ilmu Administrasi Kepegawaian dengan cara melakukan pemahaman secara mendalam mengenai konsep seleksi calon pegawai.

2. Kegunaan Praktis

   a. Untuk penulis

      - Sebagai salah satu cara bagi penulis untuk memperoleh pengetahuan mengenai Administrasi Kepegawaian.

      - Digunakan sebagai salah satu bahan studi perbandingan antara teori yang diperoleh selama mengikuti kuliah dengan kenyataan dilapangan.

- Untuk menambah pemambahan dan pengalaman penulis dalam praktek kerja secara praktis dalam hal seleksi calon pegawai.

b. Untuk organisasi tempat Keja Paktek lapangan

Sebagai sumbangan saran dan bahan masukan untuk kemajuan dan peningkatan kinerja pada kantor pusat *tek*MIRA.

c. Untuk pemerhati ilmu Administrasi Kepegawaian

Sebagai bahan masukan untuk kemajuan ilmu Administrasi Kepegawaian, sebagai bahan informasi serta bahan pertimbangan bagi pemerhati ilmu Administrasi Kepegawaian.

I.5 Lokasi dan Waktu Kegiatan Praktek Kerja Lapangan

Lokasi yang dijadikan Objek Kerja Praktek yaitu :

Tempat : Kantor Pusat Pengembangan Tenaga Nuklir Mineral dan Batubara (*tek*MIRA) (BUMN)

Alamat : Jl. Jendral Sudirman No. 623 Bandung 40211 Tlp. (022) 6030483 Fax. (022) 6003373

Lamanya kerja praktek berlangsung kurang lebih 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung mulai tanggal 3 September 2002 sampai dengan 28 September 2002.