BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada abad ke 21 ini yang merupakan era kompetisi global, setiap perusahaan menghadapi tingkat persaingan yang semakin tajam. Untuk menghadapi persaingan tersebut, perusahaan seharusnya memiliki keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) tertentu dibandingkan dengan para pesaingnya. Perusahaan yang memiliki keunggulan kompetitif umumnya memiliki sumber-sumber yang dapat diandalkan dalam rangka memenangkan persaingan. Salah satu sumber tersebut adalah sumber daya manusia. Dari pernyataan-pernyataan tersebut dapat dikemukakan bahwa sumber daya manusia di era kompetisi ini sangat menentukan keberhasilan perusahaan.

Keunggulan daya saing yang lain seperti teknologi produk, desain organisasi memerlukan bantuan sumber daya manusia untuk mengoperasionalkannya. Kompetensi yang dimiliki sumber daya manusia membuat sumber daya manusia mampu menggali potensi dan mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya yang lainnya untuk mencapai profitabilitas perusahaan. Untuk dapat mencapai profitabilitas tersebut, sumber daya manusia harus diperhatikan dengan baik karena manusia adalah sumber daya terpenting suatu perusahaan yang memberikan tenaga, bakat, kreatifitas dan usahanya kepada perusahaan (Handoko).

Mengingat peranan sumber daya manusia yang sedemikian berharga bagi perusahaan, manajer harus mampu mempersiapkan, mengelola dan mempertahankan sumber daya manusia yang dimilikinya agar sumber daya manusia tersebut mampu memberikan kontribusi secara optimal terhadap pencapaian organisasi.

Permasalahan penting yang dihadapi oleh seorang manajer salah satunya adalah mengenai manajemen sumber daya manusia, karena manajemen sumber daya manusia memiliki tingkat persaingan yang tinggi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan membutuhkan manajemen perusahaan yang baik, maka tujuan yang telah disepakati bersama dapat tercapai.

Masalah tenaga kerja saat ini adalah kompleks karena adanya perkembangan teknologi yang semakin pesat dan adanya pertumbuhan persaingan. Tantangan utamanya adalah bagaimana memilih, mengelola karyawan dengan efektif dan menghapuskan praktek-praktek yang tidak selektif, yaitu dengan cara ketepatan melakukan kegiatan rekruitmen, hal ini akan terlihat dari hasil penilaian kerja setelah para pekerja melaksanakan tugas-tugas pokoknya untuk suatu periode tertentu.

Dalam kondisi lingkungan di atas seorang manajer dituntut untuk selalu mengembangkan cara-cara baru untuk dapat menyeleksi dan mempertahankan karyawan yang berkualitas tinggi yang diperlukan perusahaan agar tetap mampu bersaing.

Untuk membentuk tenaga kerja yang berkualitas maka perlu menentukan kualifikasi mengenai tenaga kerja yang dibutuhkan dan menempatkannya pada jabatan yang tepat, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai. Untuk mencapai tujuan perusahaan maka diperlukan suatu perencanaan tenaga kerja yang baik untuk masing-masing divisi atau departemen yang ada di dalam perusahaan. Dengan adanya perencanaan tenaga kerja, diharapkan pihak perusahaan akan memperoleh informasi yang berkaitan dengan penentuan kualitas tenaga kerja yang diperlukan perusahaan untuk mengisi jabatan-jabatan yang ada secara efektif.

Berkaitan dengan hal tersebut PT Asia Paragon Bandung adalah salah satu perusahaan yang yang bergerak dalam bidang energi, design, enginering, teknologi informasi, kontraktor umum dan perdagangan mampu bersaing dengan perusahaan sejenis lainnya yang ada di Indonesia, tentunya juga membutuhkan suatu perencanaan tenaga kerja yang cermat dan tepat agar tetap dapat melaksanakan kegiatannya dengan baik. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan rekruitmen yang efektif, penulis mencoba melakukan pengamatan di PT Asia Paragon Bandung.

Berdasarkan pemikiran tersebut, timbul keinginan penulis untuk mengkaji lebih dalam mengenai pelaksanaan rekruitmen yang efektif dan dampaknya terhadap kinerja karyawan sehingga skripsi ini diberi judul : **“Pelaksanaan Rekruitmen pada Karyawan PTAsia Paragon Bandung”.**

1.2 Tujuan Kerja Praktek

Penulis melaksanakan kerja praktek pada PT Asia Paragon Bandung dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan rekrutmen karyawan PT Asia Paragon.
2. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen karyawan terhadap pelaksanaan program perusahaan di PT Asia Paragon Bandung.
3. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan untuk meningkatkan pelaksanna rekrutmen pada karyawan PT Asia Paragon Bandung

1.3 Kegunaan Kerja Praktek

Adapun kegunaan yang dapat diperoleh penulis dengan adanya kerja praktek ini, yaitu :

1. Bagi Penulis

   Dapat memperoleh gambaran dan pengetahuan yang praktis mengenai kinerja rekrutmen karyawan pada PT Asia Paragon itu sendiri dan untuk mengetahui sejauhmana kemampuan mahasiswa atau mahasiswi untuk mengaplikasikan atau menerapkan seluruh ilmu pengetahuan.

2. Bagi Perusahaan

   Diharapkan agar dapat memberikan informasi yang berguna bagi pimpinan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Almamater

   Diharapkan hasil laporan kerja praktek ini dapat menambah pengetahuan terapan khususnya dalam Pelaksanaan rekrutmen karyawan bagi akademi dan rekan-rekan mahasiswa Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Komputer Indonesia.

4. Bagi Pihak Lain

   Sebagai bahan referensi dan acuan untuk pembaca dan penulis selanjutnya dan untuk bahan masukan bagi peneliti selanjutnya khususnya pada bidang yang sama dan diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat untuk menambah ilmu pengetahuan

1.4 Lokasi dan Waktu Kerja Praktek

Pelaksanaan kerja praktek dimulai dari pada tanggal 01 september sampai dengan 30 september. Adapun lokasi lapangan pelaksanaan kerja praktek dilakukan di PT Asia paragon Bandung yang beralamatkan di Komp Setra Sari Mall Blok III no. 51. Pelaksanaan kerja praktek di mulai pada hari Senin sampai Jumat dari jam 08.00 – 17.00 WIB.

No	Keterangan	Bulan															
		september				Oktober				November				Desember			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Kerja praktek																
2	Pengumpulan Data																
3	Penyusunan kerja Praktek																
4	Bimbingan kerja praktek																

Tabel 1.1

Jadwal pelaksanaan kerja praktek