BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kunci keberhasilan perusahaan bukanlah semata-mata terletak pada alat-alat mutakhir berteknologi tinggi yang dipakai, melainkan terletak pada manusia yang berada dibalik alat-alat itu disamping sumberdaya lainya. Menurut Hamim (2005:32), manajemen sebagai proses khas yang menggerakkan organisasi adalah sangat penting, karena tanpa manajemen yang efektif tidak akan ada usaha yang akan berhasil cukup lama. Pemilihan dan penempatan tenaga kerja yang profesional dan ahli dalam bidangnya merupakan tujuan yang diharapkan oleh pihak manajemen dalam menjalankan segala aktifitas kerja perusahaan. Jadi tenaga kerja sebagai salah satu sumberdaya manusia tetap menjadi subjek dan tujuan dari manajemen terutama manajeman personalia.

Namun dalam kenyataannya, tidak dapat dipungkiri baik secara fisik maupun psikologis masing-masing tenaga kerja yang ada berbeda karakteristik satu dengan lainnya. Perbedaan ini dengan sendirinya akan menjadi permasalahan yang cukup sulit bagi pihak perusahaan dalam mengatur dan mengelola tenaga kerja tersebut. Menurut Thoha (2008:37) terbatasnya kemampuan seseorang membuat seseorang berbuat atau bertingkah laku yang berbeda. Menanggapi hal tersebut maka pihak perusahaan harus mampu menempatkan orang yang kompeten pada tempat yang tepat, sesuai dengan istilah *"the right man on the right place"*.

Untuk memenuhi tuntutan tersedianya sumber daya manusia seperti yang disebutkan diatas, maka cara yang harus dilakukan oleh pihak perusahaan adalah melaksanakan evaluasi kinerja dan melaksanakan rekrutmen yang baik dan tepat pada setiap pelaksanaan penerimaan karyawan. Evaluasi Kinerja atau penilaian prestasi karyawan dikemukakan oleh Leon C. Menggison (1881:310) dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005:69) adalah sebagai berikut :"Penilaian prestasi kerja (peformance appraisal), adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya". Menurut Mckenna, dan Nic Beech. (2000:119), Rekrutmen dan seleksi adalah perencanaan yang digunakan perusahaan yang berhubungan dengan penyediaan tenaga kerja. Rekrutmen merupakan proses penarikan sekelompok kandidat untuk mengisi posisi yang lowong, dan seleksi adalah pemilihan anggota baru dari kandidat yang tersedia.

Dengan demikian jelaslah bahwa pelaksanaan evaluasi kinerja dan pelaksanaan rekrutmen yang baik dan tepat, akan menghasilkan output yang baik dan tepat pula. Out-put dari pelaksanaan rekrutmen karyawan yang dilaksanakan adalah agar mendapatkan karyawan yang berkualitas sehingga pembinaan, pengembangan dan peningkatan kualitas kerja karyawan akan mudah dan pada akhirnya dapat meningkatkan aktifitas serta efektifitas kerja perusahaan.

PT. Trisapta Eka Maju bergerak dalam bidang pendistribusian kabel power yang terletak di Kota Bandung. Perusahaan ini cukup banyak mempekerjakan tenaga kerja dengan berbagai jenjang pendidikan dan keahlian, antara lain :

tingkat pendidikan Sekolah Menengah Umum, Sekolah Teknik Menengah (STM), Diploma, dan Sarjana (S-1).

Untuk memenuhi kebutuhan akan tersedianya tenaga kerja trampil yang akan digunakan dalam setiap aktifitas kerja pada PT. Trisapta Eka Maju, ada beberapa persyaratan lamaran pekerjaan yang harus dipenuhi oleh calon pelamar. Persyaratan tersebut disesuaikan dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, serta ditambah beberapa persyaratan khusus yang di tetentukan oleh pihak perusahaan.

Tenaga kerja yang direkrut untuk setiap tahunnya diharapkan mampu menunjang segala aktifitas kerja perusahaan. Namun dilapangan sering terjadi berbagai permasalahan yang pada umumnya disebabkan oleh manusia (human error).

Permasalahan yang sering terjadi di perusahaan antara lain terjadinya kecelakaan kerja dan pencurian barang/alat milik perusahaan. Tingginya tingkat kecelakaan kerja dan permasalahan yang disebabkan oleh manusia/karyawan yang bekerja di PT. Trisapta Eka Maju merupakan salah satu permasalahan yang harus diperhatikan pihak perusahaan. Tingkat kecelakaan kerja yang tinggi akan berdampak negatif kepada perusahaan yang bersangkutan, yaitu kepada kinerja perusahaan misalnya kecepatan dalam pengiriman kabel, laba yang diperoleh atau produktifitas perusahaan akan menurun. Dan disamping itu juga akan mempengaruhi terhadap besarnya biaya untuk kecelakaan yang harus ditanggung oleh perusahaan. Pencurian barang-barang ataupun peralatan yang merupakan aset perusahaan dilakukan baik oleh karyawan (internal perusahaan), bahkan juga

bekerjasama dengan pihak luar perusahaan menunjukkan rendahnya moral karyawan yang telah direkrut perusahaan.

Dari uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian kerja praktek tentang pelaksanaan rekrutmen karyawan pada PT. Trisapta Eka Maju, dengan Judul ”PROSEDUR REKRUTMEN KARYAWAN PADA PT. TRISAPTA EKA MAJU”.

1.2. Tujuan Kerja Praktek

Kerja praktek merupakan unit tugas yang harus diikuti setiap mahasiswa selain perkuliahan, praktikum, dan tugas akhir dalam rangka pengembangan pengetahuan mahasiswa di dalam dunia kerja. Dengan melakukan kerja praktek diharapkan mahasiswa dapat menerapkan dan memahami hal-hal teknis di semua bidang disuatu perusahaan / instalasi / lembaga perusahaan.

Adapun tujuan dari penyusunan laporan kerja praktek ini adalah untuk mengetahui:

1. Bagaimana prosedur perekrutan karyawan pada PT. Trisapta Eka Maju.
2. Apa hambatan dalam perekrutan karyawan pada PT. Trisapta Eka Maju.

1.3. Kegunaan Kerja Praktek

Hasil kerja praktek yang dilakukan penulis diharapkan mempunyai 2 (dua) kegunaan utama, yaitu Kegunaan Praktis dan Kegunaan Akademis. Adapun kegunaan dari hasil kerja praktek ini adalah:

a. Kegunaan Praktis

Sebagai sumbangan pemikiran bagi perusahaan dalam melaksanakan prosedur rekrutmen karyawan serta memberikan informasi tentang apa yang harus dilaksanakan perusahaan agar tujuannya tercapai secara maksimal.

b. Kegunaan Teoritis

Untuk Pengembangan ilmu manajemen sumberdaya manusia, memberikan referensi tentang prosedur rekrutmen karyawan serta sebagai gambaran kepada teman – teman dan para peneliti lain yang berkeinginan meneliti lebih dalam lagi mengenai prosedur rekrutmen karyawan.

1.4. Lokasi Dan Waktu Kerja Praktek

Praktek kerja lapangan dilaksanakan selama 1 (satu) bulan yang di mulai pada tanggal 19 Agustus 2013 sampai dengan 21 September 2013. Adapun lokasi pelaksanaanya di PT. Trisapta Eka Maju yang beralamat di JL. Mekar Utama No. 51 Komplek Mekar Wangi Bandung, Phone :+62 22 5206888, fax : +62 22 5236008, Email: sales@trisapta-cable.co.id homepage : www.trisapta-cable.co.id

Tabel 1.1 Pelaksanaan Keja Parktek

Uraian	Waktu	Keterangan
- Rekomendasi Kerja Praktek	20 Juni 2013	Surat Permohonan Kerja Praktek dari Ketua Program Studi Manajemen
- Pengajuan Surat Kerja Praktek	01 Agustus 2013	Ditujukan ke Departemen Sumber Daya Manusia PT. Trisapta Eka Maju
- Penerimaan Kerja Praktek dari Pihak Perusahaan	16 Agustus 2013	-
- Pelaksanaan Kerja Praktek	19 Agustus 2013	Departemen Sumber Daya Manusiabagian Perekrutan dan Pelatihan
- Akhir Pelaksanaan Kerja Praktek	21 September 2013	-