

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dilihat dari fenomena yang ada, jumlah pencari kerja di Indonesia lebih banyak dibandingkan dengan jumlah lapangan kerja yang tersedia. Dengan banyaknya pencari kerja, tentu banyak pula persyaratan yang harus dipenuhi oleh sipencari kerja tersebut terutama skill yang tinggi yang mampu memenuhi tuntutan dunia kerja.. Untuk itu diperlukan sumber daya manusia yang benar-benar berkualitas. Tanpa adanya kualitas sumber daya manusia sebagai salah satu faktor yang memegang peranan penting tentu tujuan organisasi tidak akan tercapai.

Seiring dengan pola pikir seseorang yang semakin berkembang maka suatu perusahaan benar-benar yang ahli dibidangnya, sehingga suatu pekerjaan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien. Sebagai tindak lanjut dari hal ini maka para pelamar harus meningkatkan kualitas pendidikan, keterampilan dan keahlian agar dapat bersaing dengan para pelamar lainnya. Jadi pegawai yang lulus seleksi benar-benar memenuhi syarat dan kriteria yang diharapkan perusahaan, karena kunci sukses dalam suatu organisasi adalah tenaga kerja.

Seleksi adalah suatu proses pemilihan calon karyawan baru yang terbaik dari pelamar untuk posisi tertentu. Seleksi karyawan adalah bagian paling penting dalam keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia, karena seleksi yang baik akan menjaring calon karyawan yang baik pula. Apabila suatu instansi atau perusahaan mengabaikan seleksi yang baik dan objektif maka mengakibatkan karyawan yang dipilih kurang tepat. Hal ini

menyebabkan pekerjaan atau tugas yang dilakukan banyak terdapat kesalahan, kelalaian dan kurangnya rasa tanggung jawab. Ini akan berdampak buruk bagi perusahaan tersebut.

Seleksi merupakan salah satu fungsi operasional manajemen personalia, yang tujuannya untuk memperoleh tenaga kerja yang berkualitas dan dapat ditempatkan pada posisi yang tepat. Dalam hal ini personalia dituntut untuk dapat melaksanakan tugasnya yaitu dalam *bagian seleksi* yang sesuai dengan aturan dan ketentuan yang berlaku. Kesalahan dalam memilih pegawai yang kurang tepat akan sangat terasa untuk jabatan-jabatan penting yang merupakan kunci sukses atau gagalnya suatu instansi. Oleh karena itu metode seleksi yang tepat harus betul-betul dijalankan oleh instansi yang menginginkan agar instansi tersebut dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Berikut mekanisme proses seleksi karyawan pada PT Harry Tridarma : 1.Pelamar menyerahkan surat lamaran pada PT Harry Tridarma, 2.Pelamar diberikan surat bukti penerimaan surat lamaran, 3.Pelamar diberikan jadwal untuk melakukan tes tertulis, 4.Apabila pelamar lulus dalam melaksanakan tes tertulis,pelamar akan mengikuti tes wawancara sesuai jadwal yang ditentukan, 5.Setelah selesai mengikuti prosedur serangkaian tes,pelamar menunggu panggilan dari PT Harry Tridarma diterima atau tidaknya sebagai karyawan.

Menitik beratkan kepada pentingnya seleksi karyawan demi kelancaran pelaksanaan tugas dalam rangka pencapaian tujuan, maka penulis tertarik untuk membahasnya lebih lanjut dalam Laporan Kerja Praktek dengan judul : **“SELEKSI KARYAWAN PADA PT HARRY TRIDARMA”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka dalam penulisan Laporan Kerja Praktek ini penulis mengajukan perumusan masalah pada PT Harry Tridarma dalam menyeleksi karyawan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah proses seleksi serta penempatan karyawan pada PT Harry Tridarma?
2. Kendala apa saja yang terjadi dalam proses seleksi karyawan pada PT Harry Tridarma?

1.3 Tujuan Magang

Adapun tujuan dalam melakukan magang ini adalah untuk mendapatkan data-data dan informasi yang akan dituangkan daam bentuk tulisan Laporan Kerja Praktek. Sesuai dengan judul laporan ini maka tujuan dari magang yang penulis lakukan adalah:

1. Untuk mengetahui sejauh mana proses seleksi karyawan yang tepat dan benar yang telah dilaksanakan oleh PT Harry Tridarma.
2. Untuk dapat menambah pengetahuan serta pengalaman penulis tentang proses seleksi karyawan yang dapat berguna nantinya.

1.4 Metode Penelitian

Untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan dalam penyusunan laporan kerja praktek ini penulis menggunakan metode sebagai berikut :

1. Metode Pengumpulan Data

a. Data Primer

Yaitu untuk memperoleh data-data dengan mencari atau mengumpulkan data melalui wawancara dan observasi.

b. Data Sekunder

Yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara membaca buku-buku, laporan dari perusahaan sebagai landasan analisa mengaplikasikan dengan teori yang berhubungan dengan masalah yang dibahas.

2. Metode Analisa

a. Analisa Kualitatif

Yaitu aktivitas intensife yang memerlukan pengertian yang mendalam, kecerdikan, kreativitas, kepekaan konseptual dan pekerjaan berat.

b. Analisa Kuantitatif

Yaitu pendekatan sains yang digunakan dalam pengambilan keputusan.

1.5 Sistematika Laporan

Sesuai dengan judul laporan ini, agar tidak menyimpang dari persoalan yang dibahas dan sesuai dengan kemampuan penulis dalam mendapatkan data dan informasi, maka sistematika pembahasan dalam Laporan Kerja Praktek ini terdiri dari 5 bab, yaitu sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan

Tentang latar belakang masalah dan perumusan masalah mengenai seleksi karyawan, tujuan studi, metode penelitian serta sistematika laporan.

BAB II : Landasan Teori

Menggambarkan tentang tinjauan pustaka, uraian kualitatif atau segala sesuatu yang menjadi landasan teori dalam menyelesaikan laporan ini.

BAB III : Gambaran Umum PT Harry Tridarma

Mengemukakan mengenai gambaran umum PT Harry Tridarma, yang meliputi sejarah ringkas, visi dan misi, tujuan kantor dan serta struktur organisasi.

BAB IV : HASIL KEGIATAN PENELITIAN

Merupakan bagian yang menggambarkan tentang hasil yang diperoleh selama magang pada PT Harry Tridarma.

BAB V : PENUTUP

Pada bagian ini merupakan bab penutup yang berisikan kesimpulan dan saran-saran dari hasil magang.