

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Salah satu faktor pendukung kesuksesan perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM) di samping sumber daya alam dan persediaan modal. Sumber daya manusia memiliki kontribusi yang penting bagi perusahaan, Tanpa sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, suatu perusahaan tidak mampu menjalankan dan mengembangkan perusahaan meskipun perusahaan tersebut memiliki modal dan sumber daya alam dalam jumlah besar. Oleh sebab itu, perusahaan dituntut untuk memperhatikan kualitas SDM yang diukur dari tingkat profesionalitas melalui penguasaan pengetahuan dan keteampilan, kemampuan berkomunikasi dan berinteraksi serta motivasi dalam bekerja supaya proses pelaksanaan pekerjaan dalam perusahaan akan dapat dengan mudah dilakukan oleh karyawan (Efendi, 2002:98).

Menurut Rosidah (2003:133-134) Pegawai merupakan sumber daya yang paling penting dalam organisasi publik. Pegawai yang baik dan memenuhi standar kualifikasi hanya akan diperoleh melalui upaya rekrutmen yang efektif. Supaya dapat melakukan proses rekrutmen secara efektif, harus tersedia informasi yang akurat dan berkelanjutan mengenai jumlah dan kualifikasi individu yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai tugas pokok dan fungsi dalam organisasi.

Deskripsi tentang jumlah dan kualifikasi pegawai hendaknya mampu menggambarkan kebutuhan akan pegawai yang diinginkan untuk menempati sejumlah formasi.

Menurut Slamet (2007:91) dengan dilaksanakannya rekrutmen tenaga kerja dimaksudkan untuk mendapatkan ketegasan tentang kecakapan, kepribadian dan kemampuan lain-lain yang dimiliki tenaga kerjanya yang baru ditarik. Data yang diperoleh dari tenaga kerja, di pandang sangat perlu untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas. Dari proses rekrutmen tersebut akan didapatkan tenaga kerja yang dibutuhkan oleh organisasi. Tenaga yang berkualitas akan membantu organisasi dalam meningkatkan kinerja tenaga kerjanya. Dengan demikian tenaga kerja dapat bekerja dengan semangat dan gairah kerja serta kedisiplinan yang baik dalam meningkatkan produktivitas kerja mereka sehingga akan menunjang tercapainya tujuan organisasi.

Untuk memperoleh Pegawai yang benar-benar tepat bagi organisasi publik, departemen SDM bertanggung jawab untuk menyediakan sekumpulan pelamar yang memenuhi syarat, sedangkan penyedia bertanggung jawab terhadap penentuan calon yang dipilih dari kumpulan itu. Agar efektif maka perekrut harus mengetahui pegawai apa saja yang akan diisi dan sumber daya manusia yang potensial dapat dicari (Rosidah, 2003:146)

Menurut Hasibuan (2007:57), proses seleksi adalah meliputi seleksi surat-surat lamaran, pengisian blanko lamaran, pemeriksaan referensi, wawancara pendahuluan, tes penerimaan, tes psikologi, tes kesehatan, wawancara akhir oleh atasan langsung, memutuskan diterima atau ditolak.

Proses seleksi pegawai merupakan salah satu bagian yang teramat penting dalam keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia. Proses terdiri dari berbagai langkah spesifik yang diambil untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima dan pelamar mana yang akan ditolak. Proses seleksi dimulai dari penerimaan lamaran dan berakhir dengan keputusan terhadap lamaran tersebut.

Perekrutan dan seleksi di PT Usaha Utama Bersaudara sangat memerlukan karyawan yang mempunyai kreatifitas, inovasi, dan keahlian yang baik, oleh karenanya untuk proses rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru harus ketat. Agar mendapatkan karyawan yang tepat untuk perusahaan, sehingga karyawan dapat dituntut untuk bekerja secara optimal.

Berdasarkan uraian yang ada di atas penulis ingin mengetahui bagaimana proses rekrutmen dan seleksi karyawan di PT Usaha Utama Bersaudara. Oleh karena itu penulis membuat tugas akhir dengan judul “Prosedur Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada PT Usaha Utama Bersaudara”.

## **B. Rumusan Masalah**

Dalam suatu penelitian terlebih dahulu diperlukan suatu rumusan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian. Adapun rumusan masalah yang akan penulis teliti adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana prosedur perekrutan dan seleksi karyawan di PT Usaha Utama Bersaudara?

## **C. Tujuan dan Manfaat**

Adapun tujuan dalam penulisan Tugas Akhir ini adalah untuk mengetahui prosedur perekrutan dan seleksi karyawan di PT Usaha Utama Bersaudara Surabaya.

Adapun manfaat dari penulisan Tugas Akhir ini adalah :

1. Bagi Peneliti

Untuk menambah ilmu dan pemahaman teori sumber daya manusia terutama pengetahuan tentang prosedur perekrutan dan seleksi karyawan di PT Usaha Utama Bersaudara

2. Bagi Perusahaan

Memberikan sumbang saran bagi perusahaan untuk proses rekrutmen dan seleksi karyawan

3. Bagi Politeknik NSC

Untuk menambah pengetahuan dan ilmu tentang prosedur perekrutan dan seleksi karyawan

#### 4. Bagi Pembaca

Sebagai referensi bagi pihak yang akan melakukan penelitian dengan masalah yang sama