

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam suatu perusahaan selalu membutuhkan Sumber Daya Manusia berupa karyawan dalam menjalankan perusahaannya. Sebab pada setiap usaha yang bergerak dalam berbagai macam sektor bisnis tentunya tidak pernah lepas dari kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas karena hal tersebut adalah suatu hal yang sangat penting sebagai penggerak roda perusahaan untuk mencapai tujuan dan misi bersama. Ada upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia tersebut. Yang utama adalah sumber daya manusia perusahaan harus dijalankan dengan tepat sasaran dan terencana agar perusahaan dapat bersaing secara sehat dengan perusahaan lain. Masa depan persaingan yang ketat. Dengan kebijakan dan hasil yang harus dimiliki perusahaan dalam kaitannya dengan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, tujuannya adalah untuk menghasilkan karyawan yang berkualitas tinggi: cerdas, berkualitas dan cakap, pekerja keras, kreatif dan bermotivasi tinggi untuk menarik karyawan. Oleh karena itu, pecat atau pekerjakan karyawan tersebut.

Rekrutmen adalah tindakan atau cara perusahaan untuk mencari serta menemukan pengelola usaha perusahaan melalui serangkaian proses pencarian, pemilihan dan menemukan karyawan yang tepat dengan cara memberikan syarat dan ketentuan penghargaan, dorongan kerja, kemampuan serta keahlian yang dibutuhkan perusahaan dalam rangkaian mempertahankan kelangsungan usaha

perusahaan. Pada dasarnya sebuah perusahaan harus memiliki tujuan agar bisnis yang dijalankan dapat terus maju dan berkembang. Oleh karena itu, upaya harus dilakukan untuk memperoleh personel dengan keterampilan dan keahlian di bidangnya untuk mencapai tujuan ini.

Dari jumlah karyawan pada PT. Rahmad Bastiyan Mandiri dari tahun 2020-2022 dapat dilihat dari table berikut :

Tabel 1. 1 Data perkembangan jumlah karyawan yang di rekrut PT.

Rahmad Bastiyan Mandiri dari Tahun 2017-2022

| No | Tahun | Jumlah Karyawan | | | Pendidikan Terakhir | |
|----|-------|-----------------|--------|--------|---------------------|-------|
| | | Pria | Wanita | Jumlah | SMP/SMA | D3/S1 |
| 1 | 2020 | 5 | 1 | 6 | 5 | 1 |
| 2 | 2021 | 7 | 1 | 8 | 7 | 1 |
| 3 | 2022 | 9 | 1 | 10 | 10 | 0 |

Sumber : PT. Rahmad Bastiyan Mandiri (2022)

Berdasarkan data di atas, dapat kita lihat bahwa perkembangan pekerja dari tahun ke tahun semakin meningkat dan pada umumnya pelamar pekerjaan ini banyak yang didominasi oleh Pria.

Prosedur rekrutmen yang kami lakukan umumnya melalui seleksi dari sekumpulan pelamar potensial, seleksi yang lebih tepat, dan penentuan dengan membatasi jumlah karyawan yang dapat dikontrak. Prosedur adalah prosedur dasar perusahaan yang melaluinya semua proses aktivitas utama dilakukan. Prosedur yang baik juga dapat menciptakan pengawasan yang baik, merumuskan

prosedur secara sistematis dan logis, menopang terciptanya tujuan organisasi, bebas dari penundaan, dan menunjukkan koordinasi antara bagian dan bagiannya. Prosedur harus diketahui dan dipahami oleh pemangku kepentingan, baik karyawan yang bekerja di dalam organisasi/perusahaan maupun pihak di luar organisasi/perusahaan yang berkepentingan dengan organisasi/perusahaan. Prosedur ini merupakan pedoman/petunjuk untuk memudahkan penentuan langkah-langkah kegiatan di masa depan dan memberikan definisi yang jelas untuk diikuti oleh semua praktisi dalam rangka meningkatkan produktivitas tenaga kerja yang efektif dan efisien serta meningkatkan perawatan program kerja.

PT. Rahmad Bastiyan Mandiri belum mempunyai prosedur rekrutmen karyawan. Mengingat perusahaan masih terbilang baru yang didirikan pada tahun 2017, posisi-posisi pada perusahaan diisi oleh keluarga, relasi keluarga dan orang terdekat. Selama ini PT. Rahmad Bastiyan Mandiri melakukan perekrutan karyawan tanpa adanya prosedur, keluarga/orang terdekat yang mempunyai keahlian yang dibutuhkan akan langsung diterima oleh PT. RBM, sehingga PT. RBM belum melakukan penyeleksian sesuai kompetensi karyawan.

Dengan tidak adanya prosedur rekrutmen karyawan yang di terapkan perusahaan, perekrutan karyawan tidak berjalan efektif, perusahaan juga tidak memiliki kandidat yang diseleksi sesuai kompetensi karyawan dan membuat dampak bagi perusahaan. Tingkat pendidikan karyawan masih banyak level SMA/SMK Sederajat, kualitas sumber daya manusia masih rendah. Dengan rendahnya kualitas sumber daya manusia, kinerja karyawan tidak semaksimal karyawan tingkat pendidikan D3/S1.

PT. Rahmad Bastiyan Mandiri merupakan perusahaan yang bergerak dibidang developer, kontraktor, dan perdagang umum. Untuk mencapai efektivitas dan tujuan perusahaan diperlukan penempatan karyawannya yang berkualitas sesuai dengan pendidikan, pengalaman maupun keahlian yang dimiliki oleh masing-masing tenaga kerja. Karena kondisi diatas, posisi yang kosong diisi oleh keluarga/orang terdekat sehingga input yang dimiliki oleh PT. Rahmad Bastiyan Mandiri sampai saat ini adalah orang-orang dengan latar belakang pendidikan SMA/SMK sederajat.

Dengan latar belakang yang telah diuraikan diatas, penulis tertarik untuk menyusun tugas akhir yang berjudul **“Prosedur Rekrutmen Karyawan dalam Upaya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Pada PT. Rahmad Bastiyan Mandiri ”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahannya adalah :

1. Bagaimana Prosedur Rekrutmen Karyawan dalam Upaya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) pada PT. Rahmad Bastiyan Mandiri?
2. Apa kendala dalam Prosedur Rekrutmen Karyawan dalam Upaya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) pada PT. Rahmad Bastiyan Mandiri?
3. Bagaimana solusi untuk mengatasi kendala dalam Prosedur Rekrutmen Karyawan dalam Upaya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) pada PT. Rahmad Bastiyan Mandiri?

1.3 Tujuan Magang

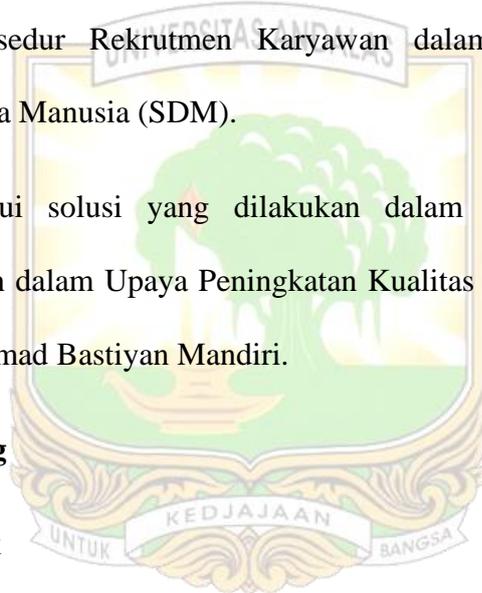
Sesuai dengan rumusan masalah maka tujuan dari kegiatan magang ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Prosedur Rekrutmen Karyawan dalam Upaya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang dilakukan pada PT. Rahmad Bastiyan Mandiri.
2. Untuk mengetahui kendala apa saja yang dihadapi pada PT. Rahmad Bastiyan Mandiri dalam Prosedur Rekrutmen Karyawan dalam Upaya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM).
3. Untuk mengetahui solusi yang dilakukan dalam menerapkan Prosedur Rekrutmen Karyawan dalam Upaya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) pada PT. Rahmad Bastiyan Mandiri.

1.4 Manfaat Magang

1. Manfaat Akademik

Dengan adanya praktik magang ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi pembaca terkait dengan Prosedur Rekrutmen Karyawan dalam Upaya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Pada PT. Rahmad Bastiyan Mandiri.



2. Manfaat Praktis

Dengan kegiatan magang diharapkan dapat menjadi bahan perbandingan dan untuk memaksimalkan Prosedur Rekrutmen Karyawan dalam Upaya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Pada PT. Rahmad Bastiyan Mandiri.

1.5 Metode Penelitian

Untuk memenuhi mata kuliah wajib, penulis melakukan kegiatan magang sesuai dengan judul tugas akhir dan penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan data primer, karena analisis data akan diperoleh secara langsung dari sumber utama oleh peneliti. Melalui :

1. Wawancara, adalah cara pengumpulan data dengan mengadakan wawancara dan pertanyaan langsung dengan pimpinan.
2. Observasi, adalah cara pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap suatu objek yang akan diteliti.
3. Dokumentasi, adalah cara pengumpulan data dengan cara mengkaji dokumen-dokumen yang ada dalam perusahaan, baik berupa catatan-catatan, buku-buku atau laporan lainnya.

1.6 Tempat dan Waktu Magang

Tempat dan waktu magang sangat berperan penting dalam membantu mahasiswa untuk mendapatkan ilmu. Penulis akan melaksanakan magang pada PT. Rahmad Bastiyan Mandiri, dimana pelaksanaannya akan dilakukan selama 40 hari kerja yaitu hari senin s/d sabtu.

1.7 Sistematika Penulisan

Agar dapat memperoleh laporan, maka penulis menyusun sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan secara umum mengenai latar belakang, perumusan masalah, tujuan magang, manfaat magang, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan tentang teori yang berhubungan dengan Prosedur Rekrutmen Karyawan dalam Upaya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Pada PT. Rahmad Bastiyan Mandiri.

BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini menguraikan gambaran umum PT. Rahmad Bastiyan Mandiri dan hal hal yang berkaitan dengan profil perusahaan, visi dan misi perusahaan, dan struktur organisasi.

BAB IV PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang pembahasan Bagaimana Prosedur Rekrutmen Karyawan dalam Upaya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Pada PT. Rahmad Bastiyan Mandiri, apa saja kendala yang muncul dalam Prosedur Rekrutmen Karyawan dalam Upaya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Pada PT. Rahmad Bastiyan Mandiri, dan apa solusi yang dilakukan dalam menerapkan Prosedur Rekrutmen Karyawan dalam Upaya

Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Pada PT. Rahmad Bastiyan Mandiri.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran dari hasil kegiatan magang yang diharapkan dapat berguna bagi perusahaan.

