

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Dalam sebuah organisasi pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang paling penting dalam pencapaian tujuan. Perusahaan umumnya mengharapkan kinerja yang baik dari setiap karyawannya dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam pengembangan perusahaan, oleh karena itu kualitas SDM perlu diarahkan demi tercapainya tujuan perusahaan.

Supaya mencapai tujuan, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas agar mampu mengelola segala aktivitas perusahaan dengan baik. Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dapat diperoleh dari proses rekrutmen karyawan yang dilaksanakan perusahaan. Rekrutmen karyawan merupakan kegiatan untuk mencari calon tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Untuk mendapatkan karyawan yang benar-benar siap kerja perusahaan memberikan wewenang kepada bagian personalia, Bagian inilah yang nantinya akan bertanggung jawab dalam proses rekrutmen.

Rekrutmen merupakan kegiatan untuk mencari calon karyawan dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang dibutuhkan perusahaan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok orang yang memenuhi kriteria untuk menempati posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada pada perusahaan. Hani Handoko (2001:85), menyebutkan bahwa

proses seleksi adalah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar yang telah mendaftar diterima atau tidak.

PT. Madura Consultant merupakan salah satu perusahaan kontraktor yang berada di Madura Jl. Kh Hasyim Asyari 18 Bangkalan 69115. Saat ini telah banyak menangani proyek pembangunan gedung, jalan, jembatan, saluran dan lain-lain. Sumber daya manusia yang handal dan kompeten merupakan faktor utama dalam keunggulan bersaing PT. Madura Consultant Bangkalan, sehingga pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia merupakan kunci keberhasilan untuk pencapaian visi dan misi PT. Madura Consultant Bangkalan. Sejalan dengan visi misi dan strategi perusahaan untuk menjadi perusahaan terbaik di Indonesia di bidang jasa kontraktor. Perlu upaya yang lebih fokus dalam pengembangan SDM secara konsisten.

Sumber daya manusia (SDM) perusahaan perlu dikelola secara profesional agar seimbang antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan yang telah ditetapkan perusahaan. Karena perkembangan perusahaan bergantung pada produktifitas tenaga kerja perusahaan. Pengelolaan pegawai secara profesional harus di mulai sejak perekrutan pegawai, penyeleksian, pengklarifikasian, penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan, dan pengembangan kariernya.

Mengatasi masalah yang berhubungan dengan kepegawaian dan sumber daya manusia (SDM), perusahaan perlu menyeleksi calon karyawan sesuai kemampuan dan pengalamannya. dan menempatkan sesuai dengan kemampuan mereka.

PT. Madura Consultant Bangkalan akan melakukan rekrutmen karyawan apabila ada permintaan penambahan karyawan dari berbagai bidang yang membutuhkan. Salah satu indikator keberhasilan rekrutmen karyawan yaitu dari banyaknya jumlah pelamar, namun hal ini membutuhkan tenaga yang banyak dan waktu yang lebih. Banyaknya pelamar, maka dalam menangani penerimaan karyawan tidak hanya bagian Personalia, tetapi juga harus melibatkan bagian yang lain dalam perusahaan tersebut, sehingga pelaksanaan rekrutmen karyawan menjadi lebih efektif dan efisien.

Dari latar belakang masalah di atas, peneliti bermaksud mengetahui bagaimana **“Rekrutmen Karyawan di PT. Madura Consultant Bangkalan.”**

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini

Bagaimana Proses Rekrutmen Karyawan di PT. Madura Consultant Madura ?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana proses rekrutmen karyawan di PT. Madura Consultan.

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Mahasiswa
 - a. Melatih mahasiswa agar siap memasuki dunia usaha
 - b. Mahasiswa dapat memahami system kerja perusahaan untuk menjadi bekal dalam membangun bisnis secara mandiri.
2. Bagi Perusahaan
 - a. Hasil penelitian mahasiswa dapat di jadikan acuan sebagai dasar pengembangan perusahaan.
 - b. Terjalin hubungan yang baik antara perusahaan dengan Universitas.
3. Bagi Perguruan Tinggi

Meningkatkan kerjasama antara perguruan tinggi dengan pihak perusahaan.

