

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi dan informasi yang semakin maju menimbulkan perubahan pada sektor perkantoran. Pada saat ini, teknologi dan informasi memegang peranan penting dalam dunia perkantoran. Namun, tidak dapat dipungkiri bahwa teknologi informasi tidak dapat berjalan sendiri tanpa bantuan manusia. Untuk itu, sumber daya manusia masih memegang peranan krusial pada sektor perkantoran.

Sumber daya manusia merupakan suatu individu yang memiliki produktivitas untuk bekerja pada suatu instansi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan sebuah elemen dalam menentukan dan membentuk suatu instansi atau perusahaan. Sumber daya manusia dalam sebuah instansi atau perusahaan berperan sebagai penghasil produk pekerjaan, penggagas, perencana, dan pengelola dalam pencapaian target perusahaan.

Dengan kemajuan teknologi dan informasi, persaingan dalam mencari kerja akan semakin sulit. Mengingat begitu pentingnya peranan sumber daya manusia, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki mutu yang akan berguna untuk pencapaian tujuan dalam perusahaan. Suatu perusahaan memiliki ketentuan tersendiri dalam pencarian karyawan baru. Maka diperlukan proses rekrutmen yang dapat berguna dalam penemuan karyawan baru.

Kegiatan manajemen sumber daya manusia dimulai dari tahapan rekrutmen sampai pada tahap pengelolaan karyawan seperti pemberian pelatihan, kompensasi, pemberian jasa pada karyawan, dan pemberhentian karyawan. Dengan adanya tahapan pengelolaan sumber daya manusia, perusahaan diharapkan dapat menciptakan produktivitas yang diperoleh dari karyawan yang berkualitas.

Rekrutmen dan seleksi merupakan tahapan awal dalam mengelola sumber daya manusia. Rekrutmen dan seleksi digunakan untuk memperoleh karyawan baru yang berkualitas. Dalam penerimaan karyawan baru, perusahaan memiliki beberapa kualifikasi yang berguna untuk menyaring pelamar agar menemukan tenaga kerja yang paling selaras dengan kebutuhan suatu perusahaan. Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi harus direncanakan secara matang agar menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas guna memajukan perusahaan.

Kantor Pusat Adira Finance juga menerapkan sistem rekrutmen dan seleksi untuk mencari karyawan yang memiliki kualifikasi sesuai dengan perusahaan. Dalam pelaksanaan kerjanya dibutuhkan karyawan yang memiliki komitmen dan motivasi kerja yang tinggi sehingga dapat mengembangkan perusahaan. Penyaringan tenaga kerja dilakukan dengan berbagai proses seleksi untuk menemukan tenaga kerja yang diharapkan.

Proses seleksi yang diadakan oleh Kantor Pusat Adira Finance kurang optimal. Tahapan seleksi belum sesuai dengan prosedur umum. Hal ini dapat membuat kesulitan terhadap karyawan divisi rekrutmen untuk mencari tenaga kerja yang berkualitas.

Proses seleksi yang belum optimal menyebabkan terjadinya beberapa masalah. Hal ini dapat menyebabkan berkurangnya kualitas yang didapat dari seorang karyawan baru. Tenaga kerja yang berkualitas sangat diperlukan dalam menjalankan suatu perusahaan. Semakin berkualitasnya sumber daya manusia, maka tujuan dari perusahaan akan tercapai.

Oleh karena itu, penulis tertarik untuk mendalami dan memahami proses rekrutmen dan seleksi yang berlaku pada Kantor Pusat Adira Finance. Penulis mengambil judul karya ilmiah **“Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Pada Kantor Pusat Adira Finance.”**



B. Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang terlihat berdasarkan penggambaran diatas adalah bagaimana proses rekrutmen dan seleksi yang berlaku pada Kantor Pusat Adira Finance terhadap penerimaan calon karyawan baru yang berkualitas?

C. Tujuan dan Manfaat Penulisan

1. Tujuan

Penulis memiliki tujuan yang ingin disampaikan melalui karya ilmiah ini, yaitu untuk memberikan pengetahuan tentang proses rekrutmen dan seleksi yang berlaku pada Kantor Pusat Adira Finance untuk mencari karyawan baru.

2. Manfaat Penulisan

a. Bagi Penulis

1. Sebagai salah satu prasyarat dalam kelulusan untuk memperoleh gelar Ahli Madya.
2. Memberikan pengetahuan baru tentang prosedur rekrutmen dan seleksi.

b. Bagi Perusahaan

1. Memberikan masukan kepada perusahaan mengenai proses rekrutmen dan seleksi.
2. Memberikan pandangan terhadap perusahaan mengenai prosedur yang tepat.

c. Bagi Universitas

1. Sebagai media pembelajaran bagi Sivitas Akademika Universitas Negeri Jakarta
2. Sebagai bagian arsip yang dapat berguna bagi Sivitas Akademika Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

