

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Karyawan adalah kekayaan atau aset utama dari setiap perusahaan. Karyawan merupakan salah satu faktor produksi yang terpenting dalam suatu perusahaan, tanpa mereka betapa sulitnya perusahaan dalam mencapai tujuan, mereka yang menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Perusahaan harus selalu berusaha untuk memperoleh dan mempertahankan karyawan yang *qualified* pada setiap jabatan dan pekerjaan supaya pelaksanaan pekerjaan lebih berdaya guna dan berhasil guna.

Karyawan yang memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disiplin, dan kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai prestasi dalam melaksanakan tugas, sehingga berdaya guna dan berhasil guna. Karyawan yang profesional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berfikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya.

Mengingat begitu pentingnya faktor tenaga kerja dalam pelaksanaan proses produksi maka diperlukan tenaga kerja yang mempunyai keterampilan dan keahlian demi kelangsungan hidup perusahaan. Langkah awal dalam mendapatkan tenaga kerja atau karyawan yang baik pada umumnya dimulai dengan seleksi, pemeliharaan dan penempatan kerja karyawan. Sebab fungsi ini merupakan langkah awal untuk kelanjutan mempersiapkan karyawan yang benar-benar mampu dan sanggup menjaikan tugasnya.

Kebutuhan karyawan baru didalam perusahaan tidak bisa dipastikan, walaupun sudah direncanakan dengan sebaik- baik nya. Hal ini dikarenakan berbagai faktor yang timbul baik dalam perusahaan (faktor intern) maupun faktor yang berasal dari luar perusahaan (faktor ekstem). Untuk itu sebelum melakukan seleksi pemilihan karyawan perusahaan menentukan kebutuhan karyawan yang dibutuhkan baik kualitas maupun kuantitas (jumlah).

Pelaksanaan seleksi merupakan salah satu bagian penting dalam aktivitas atau kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia. Terutama untuk pengadaan tenaga kerja, karena dengan adanya seleksi maka akan menghasilkan karyawan-karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan baik dan segi jumlah maupun mutu, yang akan menjamin kelancaran tugas-tugas dan jalannya aktivitas.

Pelaksanaan seleksi harus dilakukan secara jujur, cermat, dan objektif supaya karyawan yang diterima benar-benar *qualified* untuk menjabat dan melaksanakan pekerjaan. Dengan pelaksanaan seleksi yang baik, karyawan yang diterima akan lebih *qualified* sehingga pembinaan, pengembangan, dan pengaturan karyawan menjadi lebih mudah.

Pelaksanaan seleksi atau penarikan karyawan baru didalam perusahaan menjadi tanggung jawab pada departemen personalia, karena penarikan karyawan sangat erat hubungannya dengan proses seleksi penerimaan karyawan. Didalam penerimaan karyawan baru selalu memperhatikan faktor - faktor yang dirasa memang cukup memadai dan dirasa cukup untuk memenuhi persyaratan yang sesuai dengan persyaratan untuk melakukan pekerjaan sesuai