

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Politeknik Negeri Jember merupakan perguruan tinggi yang menyelenggarakan pendidikan vokasional, yaitu suatu program pendidikan yang mengarahkan proses belajar mengajar pada tingkat keahlian dan mampu melaksanakan serta mengembangkan standar-standar keahlian secara spesifik yang dibutuhkan oleh sektor industri khususnya sub sektor agribisnis. Sejalan dengan upaya peningkatan kompetensi sumber daya manusia yang handal menuju tercapainya anak bangsa yang berkualitas tinggi, maka Politeknik Negeri Jember dituntut untuk merealisasikan pendidikan akademik yang berkualitas dan relevan. Salah satu kegiatan pendidikan akademik yang dimaksud adalah Praktek Kerja Lapangan (PKL).

Praktek Kerja Lapangan (PKL) merupakan salah satu program yang wajib ditempuh dalam kurikulum Politeknik Negeri Jember, sebagai salah satu persyaratan kelulusan bagi mahasiswa. Pelaksanaan PKL dilakukan di semester VI dengan jangka waktu 3 bulan. Kegiatan belajar ini lebih efektif karena mahasiswa dapat langsung praktek tanpa harus terlalu banyak teori. Program PKL disiapkan untuk mendapatkan pengalaman dan keterampilan dari keadaan real atau nyata pada suatu perusahaan dalam bidang yang sesuai.

Dengan adanya kegiatan Praktek Kerja Lapangan ini mahasiswa juga diharapkan untuk memperoleh keterampilan yang tidak semata-mata bersifat psikomotor akan tetapi skill yang meliputi keterampilan fisik, intelektual, sosial dan manajerial. Selain itu mahasiswa juga diharapkan mampu untuk mendapatkan pengalaman kerja di lapangan pada kondisi yang sesungguhnya dimasyarakat, dan diharapkan mahasiswa memiliki wawasan yang lebih luas lagi terutama tentang Manajemen sumber daya manusia di suatu Perusahaan. Kegiatan PKL ini para mahasiswa dipersiapkan untuk melakukan serangkain tugas tentang kegiatan sehari-hari di perusahaan yang menunjukkan keterampilan akademis yang diperoleh dibangku kuliah yang menghubungkan pengetahuan akademik dengan keterampilan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor utama untuk berjalannya kelangsungan suatu perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) sangat berhubungan erat dengan kepegawaian yang mempunyai tujuan mendapatkan dan mengembangkan tenaga kerja yang lebih berkualitas. Pengelolaan sumber daya manusia yang tidak efektif dan efisien akan menghambat suatu tujuan organisasi perusahaan. Adanya manajemen yang baik akan dapat mempermudah mendapatkan karyawan yang dibutuhkan sesuai dengan keinginan perusahaan. Untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas maka setiap perusahaan menjalankan sistem perekrutan calon karyawan yang tepat.

Proses perekrutan karyawan perusahaan harus sangat ketat dan selektif dalam seleksi calon karyawan baru. Perusahaan mempunyai tugas-tugas dimana harus menyeleksi karyawan sesuai dengan syarat dan keahlian karyawan tersebut. Dengan adanya perekrutan dan seleksi yang selektif akan memberi nilai dari perusahaan. Kualitas perusahaan juga akan meningkat lebih baik dengan karyawan yang kompeten dan berkualitas. Proses rekrutmen dan seleksi yang baik harus dilakukan dengan berbagai pertimbangan informasi tentang pekerjaan. Perekrutan dan seleksi di PT. Suryajaya Abadiperkasa sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pengalengan makanan, salah satunya adalah jamur kaleng, daging olahan dan berbagai macam masakan indonesia (Tewel, Sayur Asem, Lodeh, dsb) yang pemasarannya sudah sampai keluar negeri. Perusahaan ini sangat memerlukan karyawan yang mempunyai inovasi dan kreatif yang berkualitas maka dari itu untuk proses perekrutan dan seleksi calon karyawan baru sangat ketat. Perusahaan juga sangat memerlukan karyawan yang berkualitas dan yang mempunyai keahlian yang baik. Tujuan adanya suatu perekrutan dan seleksi karyawan adalah untuk mendapatkan karyawan yang tepat untuk perusahaan, sehingga karyawan dapat dituntut untuk bekerja secara optimal. Berdasarkan uraian yang ada diatas penulis ingin mengetahui bagaimana proses perekrutan dan seleksi karyawan PT. Suryajaya Abadiperkasa. Oleh karena penulis membuat laporan Praktek Kerja Lapang dengan judul “PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN PT. SURYAJAYA ABADIPERKASA”.

1.2 Tujuan Dan Manfaat

1.2.1 Tujuan Umum PKL

1. Meningkatkan pengetahuan mahasiswa mengenai hubungan antara teori dengan penerapannya secara langsung di dunia kerja (lapangan) sehingga dapat menjadi bekal bagi mahasiswa saat terjun di masyarakat.
2. Meningkatkan wawasan dan pengetahuan serta pemahaman mengenai kegiatan perusahaan selama PKL berlangsung.
3. Mahasiswa dapat memahami keadaan umum perusahaan, PT. Suryajaya Abadiperkasa
4. Mendapatkan pengalaman kerja pada kondisi yang sesungguhnya dalam perusahaan, khususnya PT. Suryajaya Abadiperkasa

1.2.2 Tujuan Khusus PKL

1. Memenuhi tugas Praktek Kerja Lapang (PKL) sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan kuliah di Politeknik Negeri Jember.
2. Mahasiswa dapat memahami kegiatan manajemen sumber daya manusia di PT. Suryajaya Abadiperkasa
3. Memperoleh kesempatan untuk mempelajari proses rekrutmen dan seleksi karyawan di PT. Suryajaya Abadiperkasa

1.2.3 Manfaat PKL

1. Mahasiswa dapat memahami kegiatan – kegiatan yang ada dalam kegiatan Praktek Kerja Lapang (PKL).
2. Mahasiswa dapat memahami keadaan umum di PT. Suryajaya Abadiperkasa
3. Mahasiswa memperoleh pengetahuan baru tentang PT. Suryajaya Abadiperkasa
4. Mahasiswa dapat mengetahui kegiatan manajemen sumber daya manusia atau personalia yang terdapat di PT. Suryajaya Abadiperkasa
5. Mahasiswa dapat secara langsung mendapatkan pengalaman kerja di PT. Suryajaya Abadiperkasa

1.3. Lokasi dan Waktu PKL

PT. Suryajaya Abadiperkasa terletak di Jl .Surabaya – Probolinggo Km 90, di Desa Banjarsari Kecamatan Sumberasih Kabupaten Probolinggo, Jawa Timur. Waktu Pelaksanaan PKL mulai tanggal 22 Februari 2016 dan berakhir tanggal 10 Mei 2016

1.4. Metode Pelaksanaan

Metode Praktek Kerja Lapangan (PKL) ini dilaksanakan dengan sistem magang kerja dengan mengikuti aktivitas sesuai dengan yang diarahkan dengan pembimbing lapang. Adapun metode yang dilaksanakan sebagai berikut:

1. Praktek Kerja Langsung

Dalam pelaksanaan praktek kerja lapang hal yang wajib dilaksanakan yaitu melakukan kegiatan praktek kerja langsung yang disesuaikan dengan aktivitas yang ada di PT. Suryajaya Abadiperkasa khususnya mengenai manajemen sumberdaya manusia yang diterapkan di lingkungan kerja dan pelaksanaannya mengikuti kegiatan operasional yang ditentukan oleh perusahaan.

2. Wawancara dan Diskusi

Melakukan wawancara secara langsung dengan pendamping praktek lapang dan para karyawan yang ada di departemen *Personalia* serta berdiskusi secara langsung dengan pembimbing lapang untuk melengkapi data dari perusahaan.

3. Observasi

Melakukan pengamatan secara langsung pada kegiatan yang dilakukan PT. Suryajaya Abadiperkasa dengan tujuan mengetahui situasi dan kondisi serta membandingkan hasil wawancara dengan keadaan yang sebenarnya.

4. Penyusunan laporan

Penyusunan laporan dilaksanakan dengan mengumpulkan data – data dari berbagai sumber, baik sumber primer maupun skunder yang sesuai dengan kondisi permasalahan dari hasil pengamatan di perusahaan.