

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. LATAR BELAKANG**

Pada era globalisasi saat ini tentu banyak sekali yang berkembang pesat dalam dunia usaha atau bisnis yang ditandai dengan semakin banyaknya perusahaan yang baru bermunculan. Tentu saja hal ini dapat menjadi tantangan-tantangan yang baru dalam perusahaan yang sudah lama didirikan perkembangan yang pesat ini di dalam dunia usaha atau bisnis di satu sisi akan dapat meningkatkan kesejahteraan untuk masyarakat itu sendiri, tapi di sisi lain ini perkembangan usaha akan menyebabkan semakin ketatnya persaingan di dalam dunia usaha atau bisnis. Ketatnya suatu persaingan itu di dalam dunia usaha disebabkan oleh beberapa faktor-faktor yang terjadi, seperti semakin majunya perkembangan teknologi dan perubahan suatu perilaku konsumen yang semakin pintar atau cerdas dalam memilih produk maupun jasa yang akan dia gunakan.

Perusahaan harus memiliki keunggulan yang kompetitif agar perusahaan itu mampu memenangkan persaingan yang terjadi didalam dunia usaha. Perusahaan yang mempunyai keunggulan yang kompetitif itu adalah ketika dalam perusahaan itu mempunyai keunikan atau sesuatu yang tidak dimiliki oleh perusahaan manapun atau perusahaan pesaing. Perusahaan yang mampu melakukan sesuatu yang baru yang tidak bisa dilakukan oleh perusahaan manapun atau perusahaan lain adalah salah satu

trik untuk menciptakan keunggulan yang kompetitif di perusahaan itu dengan cara memiliki sumber daya manusia yang mampu bekerja sama dengan efisien, baik, dan efektif.

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang paling penting yang perlu dimiliki di dalam suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan, untuk memperoleh sumber daya manusia yang baik dan juga berkualitas dan telah dilakukan sesuai dengan kebutuhan perusahaan itu sendiri maka perusahaan itu harus melakukan proses rekrutmen dan seleksi yang sesuai dengan yang telah ada dengan baik dan benar, proses rekrutmen dan seleksi yang benar dan baik adalah proses rekrutmen yang dilakukan sesuai dengan standar yang ada dalam teori-teori yang sudah dikemukakan oleh para ahli dengan sumber sumber yang telah teruji juga. Untuk mengelola sumber daya manusia adalah hal yang paling penting dalam dunia bisnis, karyawan yang berhasil adalah karyawan yang mampu melihat sisi dari sumber daya manusia yang harus dikelola dengan baik sesuai dengan kebutuhan bisnis tentu saja hal ini akan membuat perusahaan lebih kompetitif. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dari manajemen yang bertujuan untuk memberikan motivasi, memberikan rangsangan, untuk mengembangkan dan memelihara kinerja ke dalam suatu organisasi.

Manajemen sumber daya manusia itu dapat diartikan sebagai suatu pendekatan yang strategis dan koheren dengan memproses aset yang ada didalamnya yang sangat penting dan juga berharga di dalam suatu

organisasi itu sendiri yaitu orang-orang yang telah berada di dalamnya yang juga ikut serta bekerja di dalamnya yang individual dan secara kolektif yang akan memberi kontribusi kepada pencapaian tujuan (Armstrong, Michael ;, 2008).

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan untuk mendayagunakan kedalam sumber daya manusia yang ada di dalam satu organisasi, yang dapat dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan di dalam sumber daya manusia (Marwansyah, 2012). Oleh karna itu dari salah satu sumber daya manusia yang baik adalah dengan cara rekrutmen dan seleksi yang baik dan benar. Proses rekrutmen dan seleksi tentu memiliki dampak-dampaknya tersendiri, dampak dari rekrutmen yang tidak baik adalah dapat berakibat fatal kepada perusahaan itu sendiri untuk ke depannya karena keberhasilan perusahaan berada pada karyawan yang berkualitas. Dampak dari kesalahan proses seleksi adalah kesalahan dalam memilih calon karyawan yang tidak sesuai dengan kriteria pada perusahaan. Maka dari itu penulis dapat menyimpulkan bahwa sistem rekrutmen dan seleksi adalah salah satu bagian penting yang harus dimiliki dalam manajemen sumber daya manusia.

Seperti hal-nya pada Dealer Nissan yang berada di Bantul, di dalam dunia otomotif yang sudah meramaikan kota DIY salah satunya adalah Nissan, Nissan ini telah melakukan ekspansi melalui PT. Wahana Sumber Mobil Yogyakarta showroom Nissan ini dibangun di Jl. Ring Road Barat Padukuhan Getak, RT 1, Taman Tirto Kasihan Bantul DIY. Yang

memiliki Lahannya seluas 3.300 meter persegi dan luasnya 1.700 meter persegi. Pembangunan dealer ini adalah perkembangan otomotif yang bagus di kota Yogyakarta dengan perkembangan market yang menjanjikan setidaknya 1.700 produk otomotif akan bisa terjual setiap bulan di seluruh kota di Yogyakarta.

Oleh karena itu perkembangan pesat di dunia otomotif, Nissan mengharuskan memiliki karyawan yang tentu harus memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidangnya, karena Nissan adalah salah satu bagian otomotif yang berada di Indonesia. Untuk mendapatkan karyawan yang baik tentu harus melewati beberapa tahap proses rekrutmen dan seleksi yang sudah sesuai dengan ketentuan yang baik dan juga benar. Dalam hal ini penulis memiliki fenomena di Nissa Bantul apakah proses rekrutmen di Nissan sudah sesuai dengan standar yang sudah ada karena tentu saja karyawan di Nissan harus memiliki kriteria yang sesuai dengan standar yang Nissan inginkan, dan proses seleksi di Nissan ini melalui beberapa tahap untuk dapat di terima atau tidaknya di Nissan ini, dan fenomena yang terjadi di Nissan adalah sering terjadi kesalah pahaman antara pelamar dengan HRD karena banyak yang mengira saat melamar ke Nissan akan di tempatkan di bagian Administrasi dan yang ingin penulis ketahui apakah di Nissan pendidikan berperan penting dalam proses rekrutmen dan seleksi karena Nissan bergerak di bidang otomotif.

Dalam penelitian ini penulis memilih topik rekrutmen dan seleksi, apabila proses rekrutmen dan seleksi dijalankan dengan standar yang ada.

Perusahaan, perusahaan tentu akan mendapatkan sumber daya manusia yang berkompeten, berkualitas, baik dan juga memiliki skill yang sesuai dengan pekerjaan dan kinerja perusahaan itu pasti akan ikut bekerja secara optimal. Proses rekrutmen yang sukses sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia dan akan mempengaruhi sumber daya manusia itu sendiri. Oleh karena itu proses rekrutmen harus dilakukan dengan baik dan benar dan juga proses seleksi juga tidak kalah harus mendapatkan perhatian yang penting karena proses seleksi ini merupakan tahap bagian awal untuk membangun kualitas perusahaan yang baik. Jadi peran proses rekrutmen dan seleksi di dalam perusahaan sangat penting untuk keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Proses rekrutmen ini dapat dilakukan melalui beberapa cara perencanaan sumber daya manusia yang dapat diketahui kebutuhan, kesenjangan, dan juga permintaan antara tenaga kerja dengan ketersediaan tenaga kerja yang ada, baik dalam segi jumlah maupun dari segi mutu atau kualifikasi (Marwansyah, 2012). seleksi adalah proses atau tahapan-tahapan untuk memilih tenaga kerja dengan kualifikasi-kualifikasi tertentu yang dibutuhkan untuk memenuhi pekerjaan dalam suatu organisasi (Mathlis & Jackson , 2008).

Alasan memilih topik rekrutmen dan seleksi karena di era globalisasi yang terus berkembang persaingan di dunia kerja sangat ketat maka penulis tertarik dengan topik rekrutmen dan seleksi karena di objek yang saya teliti sering terjadi kesalah pahaman antara HRD dan yang akan

melamar pekerjaan tentang penempatan posisinya dan yang ingin penulis ketahui apakah pendidikan berperan penting dalam proses rekrutmen dan seleksi, sedangkan di Indonesia mewajibkan mengikuti sekolah minimal sampai SMA-sederajat. Di era globalisasi ini sekarang banyak lulusan sarjana yang tidak memiliki pekerjaan karena kurangnya lapangan pekerjaan dan ketatnya persaingan rekrutmen dan seleksi, maka dari itu penulis sangat tertarik mengambil topik ini.

Sebelum penelitian berlangsung penulis melakukan penelitian terdahulu dari beberapa jurnal yang sudah terbit dan dari beberapa buku, Penelitian ini adalah terinspirasi dari dari penelitian Andini Triana Dewi dan Tri Diana (2018) yang berjudul Analisis Rekrutmen dan Seleksi Karyawan di PT. Pancaran Belantara Indah, penulis mereplikasi penelitian ini karena penelitian oleh Andini Triana Dewi dan Tri Diana (2018) sudah baik dan sudah ISSN, penulis mereplikasi penelitiannya dan juga terinspirasi dari penelitiannya, menjadi Analisis Deskriptif Rekrutmen dan Seleksi di Dealer Nissan Bantul. Berdasarkan paparan latar belakang di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa sistem rekrutmen dan seleksi memiliki dampaknya bila tidak dilakukan dengan standar teori yang sudah ada. Dari latar belakang di atas yang telah penulis tulis maka penulis tertarik mengambil topik yang berjudul **“Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Dealer Nissan Bantul”**

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas bahwa Rekrutmen dan Seleksi melalui metode internal dan eksternal dan pendidikan berperan penting dalam proses rekrutmen dan seleksi. Berdasarkan latar belakang penelitian di atas dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Proses Rekrutmen di Dealer Nissan Bantul ?
2. Bagaimana Proses Seleksi calon karyawan di Dealer Nissan bantul ?

## **C. TUJUAN PENELITIAN**

Berdasarkan dengan latar belakang di atas yang telah diuraikan maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis proses rekrutmen yang dilakukan di Dealer Nissan Bantul.
2. Untuk menganalisis proses seleksi yang dilakukan di Dealer Nissan Bantul.

## **D. MANFAAT PENELITIAN**

Berdasarkan paparan di atas adapun manfaat penelitian sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, Penelitian ini dapat memperbaiki kesalahan atau kekeliruan yang sudah terjadi dan diperbaiki dengan teori teori yang sudah ada agar proses rekrutmen dan seleksi bisa lebih baik lagi.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan penelitian ini dapat dijadikan pengembangan dalam proses rekrutmen dan seleksi.

3. Diharapkan penelitian ini nantinya akan memberikan manfaat untuk peneliti selanjutnya.