

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan untuk mempertahankan eksistensinya di dunia kerja tentunya diperlukan suatu Sumber Daya Manusia yang berkompeten. Sumber Daya Manusia yang dibutuhkan tidak hanya berkompeten melainkan juga harus yang kompetitif guna menjaga eksistensi suatu perusahaan tersebut. Untuk memenuhi keinginan perusahaan tersebut, maka diperlukan suatu divisi yang khusus menangani masalah Sumber Daya Manusia. Divisi tersebut yaitu divisi *Human Resource Development* atau lebih dikenal dengan istilah HRD.

Tugas dan peran serta HRD pada masa sekarang semakin beragam dan bervariasi. Namun peran utama dari HRD itu sendiri ialah untuk mengelola Sumber Daya Manusia agar menjadi seperti yang diinginkan oleh perusahaan. Adanya tuntutan seperti itu maka pihak HRD harus berusaha lebih dalam melakukan penyaringan tenaga kerja dalam rangka *open recruitment*.

Usaha dalam melakukan penyaringan yang ekstra akan dapat membantu perusahaan untuk mewujudkan keinginan perusahaan akan karyawan yang kompeten dan kompetitif. Penyaringan karyawan tidak hanya dilakukan terhadap karyawan baru saja, melainkan perusahaan juga terhadap karyawan lama. Penyaringan terhadap karyawan lama bertujuan agar perusahaan tahu sejauh mana perkembangan yang dimiliki oleh karyawan lama di perusahaan tersebut.

Penyaringan yang dilakukan tidak harus secara ketat dan berjalan rumit, melainkan harus dapat berjalan secara fleksibel. Penyaringan yang fleksibel akan memungkinkan perusahaan untuk memperoleh hasil yang maksimal dan optimal dalam perekrutan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan bahwa perumusan masalah ialah sebagai berikut:

- a. Bagaimana teknis perekrutan pada bagian HRD yang diterapkan pada Kantor Jasa Penilaian Publik (KJPP) Chalimatus dan Rekan Kantor Surabaya?
- b. Bagaimana sistem kompensasi yang diterapkan pada Kantor Jasa Penilaian Publik (KJPP) Chalimatus dan Rekan Kantor Surabaya?

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan dari rumusan masalah maka dapat dirumuskan bahwa batasan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

- a. Teknis perekrutan pada Kantor Jasa Penilaian Publik (KJPP) Chalimatus dan Rekan Kantor Surabaya
- b. Sistem kompensasi yang diterapkan pada Kantor Jasa Penilaian Publik (KJPP) Chalimatus dan Rekan Kantor Surabaya

1.4 Tujuan

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui dan memahami penerapan sistem *recruitment* dan sistem kompensasi pada *Human Resource Departement* (HRD) pada Kantor Jasa Penilaian Publik (KJPP) Chalimatus dan Rekan.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistem penulisan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Membahas mengenai latar belakang permasalahan yang ada dalam perusahaan, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan, dan sistematika penulisan.

BAB II GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Membahas tentang gambaran umum Kantor Jasa Penilaian Publik (KJPP) Chalimatus dan Rekan, sejarah, visi dan misi, yang meliputi logo perusahaan dan struktur organisasi, serta gambaran umum tempat pelaksanaan penelitian, yaitu bagian *Human Resource Departement* (HRD) yang meliputi tugas dan tanggung jawab, struktur organisasi serta lokasi dan tempat proyek akhir.

BAB III LANDASAN TEORI

Membahas tentang Manajemen Sumber Daya Manusia, Perekrutan Tenaga Kerja dan Kompensasi yang digunakan sebagai penunjang dalam menyelesaikan tugas selama Proyek Akhir hingga menyelesaikan laporan Proyek Akhir.

BAB IV HASIL PEMBAHASAN

Hasil dan pembahasan membahas tentang uraian tugas-tugas yang dikerjakan selama proyek akhir dan juga berisi hasil-hasil pembahasan tentang alur perekrutan karyawan baru pada bagian

HRD, macam-macam bentuk kompensasi yang terdiri dari kompensasi bersifat langsung dan tidak langsung dan alur sistem kompensasi

BAB V PENUTUP

Membahas tentang kesimpulan dari kegiatan yang dilakukan pada bagian *Human Resource Departement* (HRD) serta saran kepada bagian *Human Resource Departement* (HRD) dan menjadi solusi agar dapat dikembangkan dengan lebih baik dan diharapkan pula dapat bermanfaat bagi pembaca.

