

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, Manusia merupakan salah satu unsur yang paling penting. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Hasibuan (2007:27) mengatakan bahwa “Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang efektif dan efisien membantu tercapainya tujuan perusahaan”. Agar tujuan organisasi tercapai secara optimal, diperlukan sumber daya yang potensial dan berkualitas sesuai dengan kondisi organisasi dan lingkungan yang selalu berubah. Untuk itu, perusahaan harus mempunyai dan menjalankan sistem pengadaan karyawan yang tepat melalui proses rekrutmen dan seleksi. Proses ini mempunyai peran penting dalam kesuksesan perusahaan karena dapat menunjukkan kemampuannya untuk

terus bertahan, beradaptasi dan berkembang di tengah persaingan yang semakin ketat. Berhasil tidaknya karyawan dalam memenuhi tuntutan organisasi, sangat tergantung pada tepat tidaknya pelaksanaan proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh perusahaan terhadap calon karyawannya. Dari proses inilah, perusahaan mengharapkan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan.

Rekrutmen merupakan suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi. Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan, untuk itu terdapat dua sumber sumber tenaga kerja yakni sumber dari luar (*eksternal*) organisasi atau dari dalam (*internal*) organisasi.

Proses rekrutmen pada PT. Harmoni Mega sebesar 71% responden menjawab proses rekrutmen perusahaan telah dilaksanakan dengan benar dan mum (Gambar 1.1), namun informasi mengenai lowongan kerja perusahaan masih tertutup dan hanya diketahui *door to door* sehingga efektivitas perekrutan karyawan yang memahami persyaratan posisi yang dibutuhkan masih minim. Selain itu perusahaan masih tidak menentukan usia karyawan yang akan direkrut, sedangkan diketahui usia berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan hal ini sejalan dengan penelitian **Nasiruddin (2012:77)** bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Seleksi merupakan bagian materi dari operasional manajemen sumber daya manusia yaitu pengadaan (*procurement*), sedangkan pengadaan terdiri dari: perencanaan, perekrutan, seleksi, penempatan, dan produksi. Proses seleksi merupakan tahap-tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses tersebut dimulai ketika pelamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan. Proses seleksi merupakan pengambilan keputusan bagi calon pelamar untuk diterima atau tidak.

Menurut Teguh (2009:6) menjelaskan bahwa seleksi adalah proses yang terdiri dari berbagai langkah yang spesifik dari kelompok pelamar yang paling cocok dan memenuhi syarat untuk jabatan tertentu. Ada tiga hal yang menyebabkan seleksi menjadi hal yang penting, yaitu:

- a) Kinerja para manajer senantiasa tergantung pada sebagian kinerja bawahannya.
- b) Seleksi yang efektif penting karena biaya perekrutan yang dikeluarkan oleh perusahaan dalam pengangkatan pegawai tidak sedikit.
- c) Seleksi yang baik itu penting karena implikasi hukum dari pelaksanaannya secara serampangan.

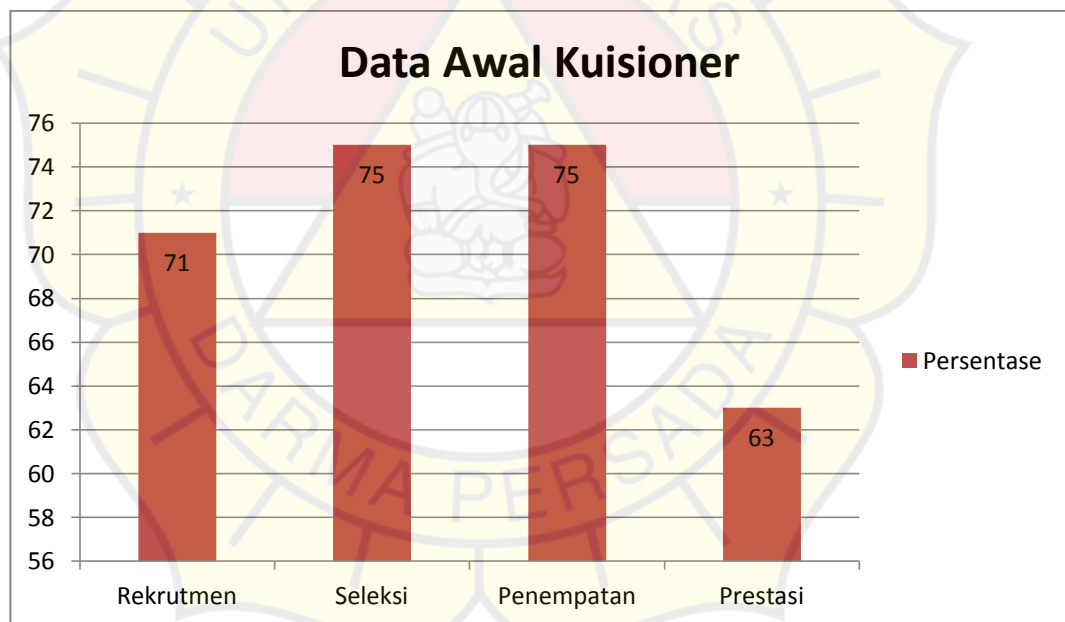
Permasalahan seleksi pada PT. Harmoni Mega terlihat pada Gambar 1.1 sebesar 75 % responden menyatakan bahwa proses seleksi yang dilaksanakan sudah berjalan dengan baik. Namun tujuan organisasi belum tercapai secara optimal, karena perusahaan kurang efektif dalam menjalankan sistem pengadaan karyawan berupa standarisasi pelaksanaan seleksi yang memenuhi persyaratan jabatan. Diperlukan sumberdaya yang potensial dan berkualitas

sesuai dengan kondisi organisasi dan lingkungan yang selalu berubah. Untuk itu, perusahaan harus mempunyai standar pendidikan dalam sistem pengadaan karyawan yang tepat melalui proses rekrutmen dan seleksi. Proses ini mempunyai peran penting dalam kesuksesan perusahaan karena dapat menunjukkan kemampuannya untuk terus bertahan, beradaptasi dan berkembang di tengah persaingan yang semakin ketat. Berhasil tidaknya karyawan dalam memenuhi tuntutan perusahaan, sangat tergantung pada tepat tidaknya pelaksanaan proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh perusahaan terhadap calon karyawannya. Menurut penelitian **Irfan (2012:91)** Seleksi berpengaruh signifikan positif terhadap prestasi kerja karyawan

Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang dibutuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Dari beberapa fenomena yang terjadi di PT. Harmoni Mega hal yang dapat mempengaruhi secara umum penempatan karyawan dapat dikatakan bahwa semakin efektif pelaksanaan seleksi dan rekrutmen yang dilaksanakan maka akan semakin besar pula untuk mendapatkan karyawan yang memenuhi syarat untuk jabatan yang harus diisi. Terlihat bahwa 75% karyawan merasa cocok dengan posisi yang dijalankannya (Gambar 1.1). Namun, beberapa responden masih merespon bahwa tugas tambahan yang diberikan oleh atasan seringkali tidak sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki karyawan, sehingga karyawan tidak mengetahui dengan pasti pekerjaan yang

ia lakukan dalam perusahaan tersebut bahkan ada karyawan yang bekerja dalam beberapa bidang pekerjaan sekaligus, sehingga sulit membuat analisis jabatan karena nama jabatan seringkali tidak nyambung dengan pekerjaan sehari-hari atau malah pegawai tersebut tidak ahli dalam bidang pekerjaan yang ia pegang sehingga apa yang ia pekerjakan sehari – hari tidak sesuai dengan kemampuan yang ia miliki, sehingga hal ini berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Menurut penelitian **Desfaroza H. (2015:10)** penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.



Gambar 1.1 Data awal kuisisioner

1.2 Identifikasi Masalah

1. Pada dasarnya proses rekrutmen yang benar dan transparan ditujukan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Fenomena yang terjadi di

PT. Harmoni Mega terlihat masih tertutup dalam menginformasikan adanya lowongan kerja serta tidak menentukan kualifikasi usia karyawan yang akan direkrut, sedangkan diketahui usia berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

2. Kurang efektifnya perusahaan dalam menjalankan menentukan kualifikasi seleksi yang memenuhi persyaratan jabatan.
3. Analisis jabatan yang kurang jelas akibat adanya tugas-tugas tambahan yang diberikan atasan dan terkadang tidak sesuai dengan keahlian karyawan.
4. Perusahaan belum memahami secara jelas mengenai penilaian prestasi kerja karyawan, terlihat bahwa tidak diterapkannya metode penilaian prestasi kerja.

1.3 Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh antara Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan terhadap Prestasi kerja karyawan di PT. Harmoni Mega
2. Apakah ada pengaruh antara Rekrutmen terhadap Prestasi kerja karyawan di PT. Harmoni Mega ?
3. Apakah ada pengaruh antara Seleksi terhadap Prestasi kerja karyawan di PT. Harmoni Mega ?
4. Apakah ada pengaruh antara Penempatan terhadap Prestasi kerja karyawan di PT. Harmoni Mega ?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan berpengaruh terhadap Prestasi kerja karyawan di PT. Harmoni Mega ?
2. Untuk mengetahui apakah Rekrutmen berpengaruh terhadap Prestasi kerja karyawan di PT. Harmoni Mega ?
3. Untuk mengetahui apakah Seleksi berpengaruh terhadap Prestasi kerja karyawan di PT. Harmoni Mega ?
4. Untuk mengetahui apakah Penempatan berpengaruh terhadap Prestasi kerja karyawan di PT. Harmoni Mega ?

