

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor untuk mencapai keunggulan yang kompetitif. Mempunyai peranan dalam proses perekrutan, dalam suatu proses yang ada didalam perekrutan sumber daya manusia memberikan pelatihan kepada para calon pegawai agar ketika sudah memasuki dalam penempatan pegawai calon pegawai sudah memahami pekerjaan yang akan dikerjakan, dan kompensasi karyawan akan diberikan kepada karyawan sesuai ketentuan perusahaan dan perjanjian dengan suatu perusahaan, dalam hubungan antara karyawan atau tenaga kerja harus terjalin dengan baik sehingga akan terjalin kerjasama dengan baik akan menghasilkan kinerja yang berkualitas sehingga akan menjadi keuntungan tersendiri pada perusahaan maka hubungan antara karyawan dengan karyawan maupun atasan dengan karyawan harus terjalin dengan baik. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan penarikan tenaga kerja untuk mencapai tujuan individu maupun tujuan organisasi dengan menciptakan hubungan komunikasi yang efektif, utama dalam pencapaian efisiensi dalam tujuan perusahaan

Fungsi sumber daya manusia dalam mempersiapkan dan mengelola sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam pencapaian keunggulan pada perusahaan. Fungsi manajemen sumber daya manusia, tidak cukup hanya dipandang sebagai fungsi pendukung operasi dan lebih rendah dari fungsi utama yang lain (Pemasaran,Operasional,Keuangan) tetapi harus ditempatkan pada posisi yang sejajar dari pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas peranan penting fungsi sumber daya manusia yang tidak dapat digantikan oleh fungsi yang lain dalam memberikan kontribusi pada keberhasilan perusahaan.

Memperoleh dan menempatkan pegawai yang qualified pada setiap jabatan dan pekerjaan. Dalam memegang teguh norma-norma etika menuntut antara lain peran penting dalam menentukan siapa anatar pelamar yang akan diterima atau yang ditolak, perusahaan menaruh perhatian yang lebih besar atas proses Sumber

Daya Manusia (SDM) merupakan kewajiban awal untuk membangun kualitas kedalam organisasi individu-individu yang disaring dengan teliti menurut spesifikasi pekerjaan.

Peraturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur tentang cara perekrutan, penggunaan tenaga kerja anak dan perempuan serta tenaga kerja asing. Dalam perekrutan karyawan organisasi/perusahaan diberi kebebasan untuk memilih penempatan tenaga kerja Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja. Pelaksanaan penempatan tenaga kerja ini biasa intansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau lembaga swasta berbadan hukum yang telah memiliki ijin usaha dari menteri terkait. Jika proses perekrutan tersebut kepada pelaksanaan penempatan tenaga wajib memberikan perlindungan kepada calon tenaga kerja, sejak mulai perekrutan sampai penempatan.

Perjanjian rekrutmen dan seleksi telah ditulis dalam Undang-Undang Nomor 63 Tahun 2005 Pasal 11 yang menjelaskan sebagai berikut :

1. Rekrutmen dan seleksi pegawai dilakukan secara terbuka dan didasarkan pada kompetensi dan persyaratan lainnya yang ditetapkan pimpinan komisi.
2. Rekrutmen dan seleksi pegawai merupakan kegiatan yang terencana dan sistematis untuk mendapatkan pegawai sesuai dengan kebutuhan komisi agar dapat mendukung pencapaian tujuan-tujuan komisi.
3. Rekrutmen pegawai Negeri yang dipekerjakan dapat dilakukan melalui intansi pemerintah atas permintaan pimpinan komisi untuk kemudian dilakukan seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2).

Kaitan penempatan tenaga kerja. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah menetapkan asas penempatan tenaga kerja yaitu bahwa penempatan tenaga kerja harus dilaksanakan berdasarkan atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 asas penempatan tenaga kerja tersebut diterangkan sebagai berikut :

1. Terbuka, artinya informasi yang disampaikan kepada pencari kerja secara jelas, seperti jenis pekerjaan, besaran upah, dan jam kerjanya. Hal itu dimaksudkan untuk melindungi pekerja/buruh dan untuk menghindari terjadinya perselisihan setelah karyawan ditempatkan.

2. Bebas, artinya masing–masing pihak bebas memilih tanpa adanya paksaan. Calon karyawan bebas memilih jenis pekerjaan yang diinginkan dan pengusaha juga bebas memilih calon karyawan dan pengusaha tidak boleh memaksakan keinginannya masing – masing kepada pihak lain.
3. Objektif, artinya organisasi/perusahaan agar menawarkan pekerjaan yang cocok kepada calon karyawan sesuai dengan kemampuan dan persyaratan jabatan yang dibutuhkan serta memperhatikan terhadap kepentingan umum dengan tidak memihak kepada kepentingan pihak tertentu.
4. Adil, artinya penempatan tenaga kerja dilakukan berdasarkan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, tidak didasarkan pada ras, jenis kelamin, warna kulit, agama, atau aliran politik.

Pelaksanaan rekrutmen dengan tujuan untuk mencari karyawan baru dan mencari tenaga profesional proses rekrutmen terletak pada proses seleksi, training pegawai baru diperlukan setiap tahunnya dikarenakan ada penyusutan pegawai tiap tahunnya, rekrutmen juga perlu proses seleksi yang selektif dalam menerima karyawan baru dalam menerima karyawan baru perlu dilihat dari keahlian atau kemampuan karyawan sehingga karyawan baru akan mudah ditempatkan disuatu bidang sesuai dengan keahlian selain ditempatkan disuatu bidang disesuaikan dengan pendidikan pegawai, maka proses rekrutmen adanya proses seleksi dalam menentukan seseorang diterima atau tidaknya sesuai spesifikasi lowongan yang dibutuhkan.

Dinas Pertanian dan Kehutanan Karawang, merupakan instansi pemerintah yang bergerak membantu pemerintah yang menjadi kewenangan daerah bidang pertanian, dan proses rekrutmen untuk pegawai baru yang dipakai adalah proses sebagaimana dilakukan mulai dari tes tertulis sampai dengan wawancara kepada pelamar. Setelah proses rekrutmen selesai dan pelamar diterima maka proses selanjutnya penempatan pegawai. Rekrutmen pegawai di Dinas Pertanian dan Kehutanan Karawang dilakukan sesuai dengan kebutuhan, pada perekrutan sumber rekrutmen yang dilakukan berasal dari dalam dan luar perusahaan setiap perekrutan mempunyai memiliki kelebihan dan kekurangan dalam proses perekrutan. Pegawai yang direkrut dari dalam perusahaan merupakan pegawai yang menerima promosi jabatan sedangkan pegawai yang direkrut dari luar

perusahaan karena ada posisi yang kosong dikarenakan pensiun ataupun meninggal dunia, dalam penempatan pegawai Dinas Pertanian dan Kehutanan Karawang belum dilaksanakan dengan benar, prestasi akademis yang dimiliki tenaga kerja tidak sesuai dengan pendidikan.

Proses rekrutmen yang dilakukan Dinas Pertanian dan Kehutanan Karawang harus dikaji lagi perihal efektivitas pelaksanaan dilapangan dalam melakukan rekrutmen pegawai masih belum mendapatkan pegawai yang berkualitas sebagaimana yang diharapkan, baik bawahan maupun pimpinan yang merasakan menurunnya kinerja, dalam proses penempatan sering terjadi kesalahan dalam penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan keahlian pegawai sehingga akan menimbulkan kualitas sumber daya yang menurun.

Berikut ini adalah hasil pra *survey* yang telah disebarkan peneliti kepada 30 pegawai tentang Rekrutmen pegawai di Dinas Pertanian dan Kehutanan Karawang :

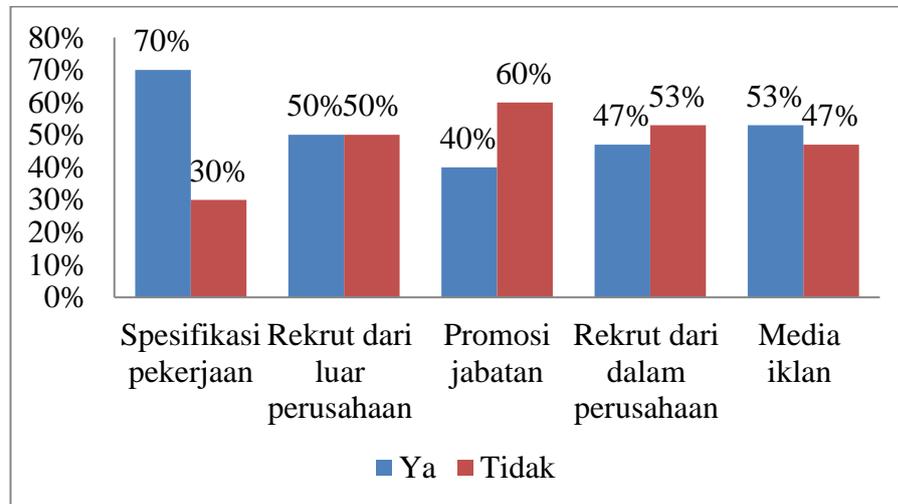
**Tabel 1.1**  
**Hasil *Survey* Pendapat 30 Orang Pegawai di Dinas Pertanian dan Kehutanan Karawang Mengenai Rekrutmen Pegawai.**

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	pekerjaan untuk menduduki jabatan yang kosong	21	70%	9	30%
2	Sumber tenaga kerja hanya direkrut dari luar perusahaan	15	50%	15	50%
3	Pegawai yang direkrut dari perusahaan melalui proses promosi jabatan	12	40%	18	60%
4	Perekrutan hanya diinformasikan kepada para pegawai	14	47%	16	53%
5	Perekrutan diinformasikan secara luas ke masyarakat	16	53%	14	47%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner Pra Peneliti, 2019

Terdapat hasil dari Tabel 1.1 diatas, diketahui hasil rekap pra *survey* rekrutmen pegawai menyimpulkan bahwa dari pernyataan. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang di rekrut kebanyakan dari luar perusahaan maka kurang

membuka kesempatan bagi para pegawai sehingga akan sering terjadi Turnover yang meningkat di Dinas Pertanian dan Kehutanan Karawang.



**Gambar 1.1**  
**Hasil Survey Pendapat 30 Orang Pegawai di Dinas Pertanian dan Kehutanan Karawang Mengenai Rekrutmen**

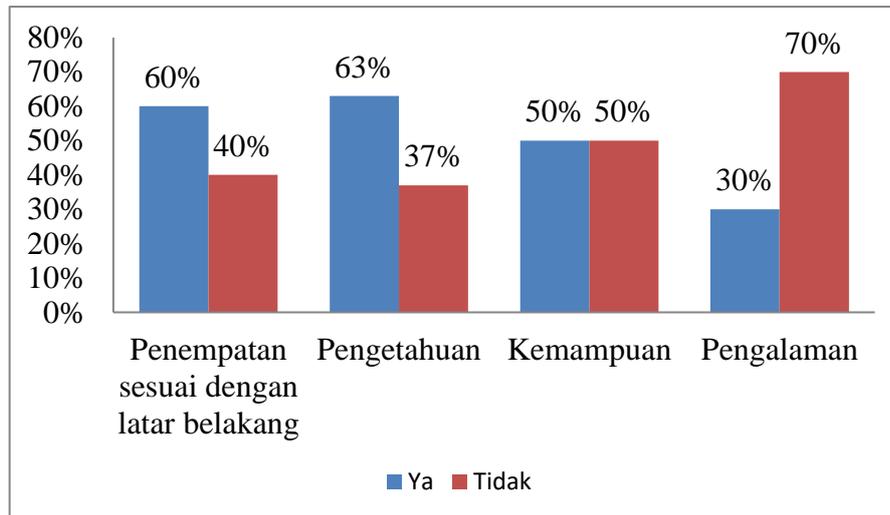
Berdasarkan Gambar 1.1 diatas bahwa tingkat tertinggi masalah Rekrutmen Pegawai yaitu promosi jabatan sebesar 60% dan sisanya menjawab 40%. Salah satu faktor yang mempengaruhi rekrutmen adalah seleksi. Untuk memperkuat data empirik diperkuat dengan hasil kuesioner pra *survey* yang telah disebarkan oleh peneliti kepada 30 karyawan tentang seleksi di Dinas Pertanian dan Kehutanan Karawang :

**Tabel 1.2**  
**Hasil Survey Pendapat 30 Orang Pegawai di Dinas Pertanian dan Kehutanan Karawang Mengenai Penempatan Pegawai.**

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Perusahaan menempatkan karyawan sesuai latar belakang pendidikannya.	18	60%	12	40%
2	Rekan kerja saya memiliki pengetahuan yang baik untuk melakukan pekerjaan sesuai prosedur	19	63%	11	37%
3	Rekan kerja saya memiliki kemampuan yang baik dalam bekerja secara efektif dan efisien	15	50%	15	50%
4	Dalam penempatan disesuaikan dengan pengalaman dan kemampuan	9	30%	21	70%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner Pra Peneliti, 2019

Terdapat hasil dari Tabel 1.2 diatas, diketahui hasil rekap pra *survey* penempatan pegawai menyimpulkan bahwa dari pernyataan. Hal ini menunjukkan bahwa penempatan karyawan yang belum sesuai dengan kemampuan pegawai dalam bekerja masih belum efektif dan efisien.



**Gambar 1.2**  
**Hasil *Survey* Pendapat 30 Orang Pegawai di Dinas Pertanian dan Kehutanan Karawang Mengenai Penempatan pegawai**

Berdasarkan Gambar 1.2 diatas menyatakan bahwa tingkat tertinggi masalah penempatan pegawai yaitu mengenai pengalaman sebesar 70% dan sisanya menjawab 30%. Hal ini menunjukkan bahwa rendahnya pengalaman di Dinas Pertanian dan Kehutanan Karawang. Dengan demikian karyawan yang mempunyai pengalaman akan melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawabnya, pengalaman secara langsung berpengaruh terhadap seleksi pegawai.

Berdasarkan uraian diatas mengenai permasalahan dalam penempatan pegawai diduga karena faktor seleksi yang belum memenuhi kriteria dengan ketentuan latar belakang pendidikan dan kemampuannya, kurangnya seleksi yang ditandai dengan masih banyak ketidaksesuaian dalam proses seleksi, sehingga pegawai tidak bekerja secara maksimal, maka proses seleksi sangat penting dalam menentukan seseorang diterima atau tidaknya sesuai spesifikasi lowongan yang dibutuhkan, penempatan karyawan tindak lanjut dari seleksi yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan/pekerjaan yang dibutuhkan. Dalam upaya sumber daya manusia yang berkualitas, Dinas Pertanian dan Kehutanan

Karawang harus merancang sistem Rekrutmen karyawan yang tepat setelah proses seleksi dilakukan perusahaan perlu menempatkan para calon pegawai yang telah diterima pada jabatan-jabatan yang dibutuhkan sesuai dengan keahlian masing-masing sehingga dapat bekerja dengan maksimal proses pemilihan orang-orang yang memiliki kualifikasi.

Mengingat proses pentingnya proses rekrutmen bagi perusahaan. Diharapkan dengan adanya proses rekrutmen yang baik dan efektif akan berdampak pada perkembangan perusahaannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas di Dinas Pertanian dan Kehutanan Karawang maka dari itu peneliti tertarik untuk mengambil judul skripsi

**“Pengaruh Rekrutmen Terhadap Penempatan Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Kehutanan Karawang “**



## 1.2 Identifikasi masalah

Berdasarkan hasil survei pendapat yang telah dilakukan dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya promosi jabatan sehingga tidak ada kesempatan bagi pegawai.
2. Penempatan karyawan yang belum sesuai dengan latar belakang pendidikan.
3. Dalam penempatan belum disesuaikan dengan pengalaman dan kemampuan.
4. Kemampuan karyawan dalam bekerja masih belum efektif dan efisien.

## 1.3 Batasan Masalah

Peneliti menggunakan pembatasan masalah agar masalah yang diteliti tidak keluar dari inti permasalahan. Berikut pembatasan masalah dalam penelitian ini:

1. Penelitian yang dilakukan hanya pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).
2. Pengumpulan data dilakukan hanya membahas dan menganalisis hal-hal yang berhubungan dengan rekrutmen terhadap penempatan pegawai.
3. Metode yang digunakan berupa metode kuantitatif dengan menggunakan metode deskriptif dan verifikatif dengan Regresi Linier Sederhana.
4. Alat analisis yang dilakukan adalah Analisis Rentang Skala (ARS) dengan menggunakan SPSS 23.
5. Responden yang akan diambil dalam penelitian ini yaitu pegawai Dinas Pertanian dan Kehutanan Karawang.

## 1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah diatas maka masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana rekrutmen di Dinas pertanian dan Kehutanan Karawang?
2. Bagaimana penempatan pegawai di Dinas Pertanian dan Kehutanan Karawang?
3. Bagaimana pengaruh rekrutmen terhadap penempatan pegawai di Dinas Pertanian dan Kehutanan Karawang?

## 1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan dan mendapatkan data yang diperlukan dalam penyusunan proposal skripsi sebagai salah satu syarat dalam menempuh ujian skripsi di Fakultas Bisnis dan Ilmu Sosial Prodi Manajemen Universitas Buana Perjuangan Karawang. Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui, menganalisis rekrutmen yang ada di Dinas Pertanian dan Kehutanan Karawang.
2. Untuk mengetahui, menganalisis penempatan pegawai di Dinas Pertanian dan Kehutanan Karawang.
3. Untuk mengetahui, menganalisis seberapa besar pengaruh rekrutmen terhadap penempatan pegawai di Dinas Pertanian dan Kehutanan Karawang.

## 1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi penulis dan pihak-pihak yang berkepentingan dengan objek penelitian ini, antara lain:

### 1.6.1 Manfaat Teoritis

Untuk menambah pengetahuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya dalam hal rekrutmen, dan penempatan pegawai.

### 1.6.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan informasi yang dapat dimanfaatkan bagi perusahaan, serta dapat memberikan masukan untuk dijadikan bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan dalam menganalisis pengaruh rekrutmen terhadap penempatan pegawai di Dinas Pertanian dan Kehutanan Karawang.