

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan nasional. Oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan supaya mencapai tujuan yang diharapkan. Pengelola sumber daya manusia yang tidak efektif dan efisien akan menghambat tujuan perusahaan. Dimana sumber daya manusia merupakan fungsi yang sangat penting dalam mengelola suatu perusahaan atau organisasi. Manajemen yang baik akan membantu perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang baik kinerjanya dan sesuai keinginan perusahaan. Kini persaingan untuk mendapatkan pekerjaan semakin ketat, dimana lapangan kerja yang tersedia semakin sedikit dan proses perekrutan karyawan yang dilakukan oleh perusahaan semakin ketat sehingga kesempatan orang untuk memperoleh pekerjaan semakin sulit. Dan proses rekrutmen tersebut sangatlah kompleks, memakan waktu yang lama, biaya yang tidak sedikit dan sangat terbuka untuk melakukan kesalahan dalam menentukan orang yang tepat (Fauziyah, 2015).

Pegawai merupakan sumber daya yang sangat penting dalam organisasi karena sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya dalam perusahaan yang memiliki kuasa untuk merencanakan dan mengendalikan sumber daya yang lain dalam organisasi sedangkan sumber daya yang lain seperti uang, mesin, material, metode dan informasi merupakan obyek yang hanya akan dapat dikelola dengan baik oleh sumber daya manusia yang kompeten (Sinurat, 2008). Pegawai yang baik dan memenuhi standart

kualifikasi dapat diperoleh melalui upaya seleksi pegawai yang efektif. Seleksi merupakan proses untuk memutuskan pegawai yang tepat dari sekumpulan calon pegawai yang didapat melalui proses perekrutan, baik perekrutan internal maupun eksternal. Suatu proses seleksi akan menilai kemungkinan keberhasilan atau kegagalan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan (Suwatno, 2011).

Kualitas sumber daya manusia sebuah organisasi pada awalnya ditentukan oleh kualitas calon pekerja atau pelamar. Rekrutmen merupakan sebuah proses untuk menemukan dan menarik para pelamar yang berkemampuan untuk bekerja pada sebuah organisasi. Proses ini dimulai ketika organisasi mencari para calon pekerja baru, dari berbagai sumber dan beragam cara, dan berakhir pada saat lamaran kerja diserahkan Artinya, secara konseptual dikatakan bahwa langkah yang segera mengikuti proses rekrutmen, yaitu seleksi, bukan lagi merupakan bagian dari rekrutmen. Jika proses rekrutmen ditempuh dengan baik, hasilnya ialah adanya sekelompok pelamar yang kemudian diseleksi guna menjamin bahwanya yang paling memenuhi semua persyaratanlah yang diterima sebagai pekerja dalam organisasi yang memerlukannya (Fauziah, 2015).

Pelaksanaan rekrutmen yang dilakukan perusahaan sepatu di Mojokerto yang bernama UD Danarta mengindikasikan adanya pelaksanaan rekrutmen yang kurang tepat sehingga keadaan tersebut mempengaruhi kinerja perusahaan, hal ini ditunjukkan dari hasil wawancara dengan pemilik usaha yang menjelaskan selama ini untuk menerima pegawai hanya berdasarkan rekomendasi dari teman dan saudara, disini pemilik usaha tidak pernah melihat secara langsung keterampilan yang dimiliki oleh calon pegawai tersebut, sehingga pemilik harus menggabungkan dengan pegawai lama yang dapat

membantu calon pegawai tersebut dalam melatih dan meningkatkan keterampilannya. Usaha Dagang Danarta merupakan sebuah usaha dagang yang bergerak di Bidang produksi sepatu dan sandal baik untuk kebutuhan sekolah, anak-anak dan remaja atau juga untuk kebutuhan kantor. Perusahaan ini terletak di Desa Genengan Kecamatan Sooko Kabupaten Mojokerto dan didirikan sejak tahun 1998. Mulai awal pendirian, usaha dagang ini melakukan pembagian pekerjaan mulai dari tukang sol, tukang mal, bagian *open* dan *finishing* hanya berjumlah 6 orang, sehingga jika terdapat pesanan yang lebih banyak mereka harus merekrut beberapa orang hanya sebagai sambilan sampai jumlah pesanan sudah terpenuhi. Dari tahun ke tahun perkembangan perusahaan yang semakin baik sehingga UD ini mempekerjakan sekitar 105 pegawai yang berada di tempat produksi sekitar 80 orang adalah pegawai tetap dan 25 adalah pegawai honorer) dan yang lainnya dikerjakan di rumah dengan pekerjaan selesai harus sesuai dengan target yang ditentukan. Pekerjaan yang dibawah pulang biasanya adalah pada tukang mal atau yang membuat lukisan sepatu pada bahan dasar seperti pada kulit atau pada bahan imitasi. Produk yang disediakan perusahaan ini yaitu sepatu untuk segala kebutuhan yaitu untuk kebutuhan anak sekolah, pegawai kantor dan sepatu untuk santai.

Pelaksanaan rekrutmen atau penerimaan pegawai tetap di perusahaan sepatu Mojokerto yang dikenal dengan nama UD Danarta dilakukan dengan menggunakan sistem hubungan keluarga atau pertemanan, dan terkadang tanpa dilakukan test training terlebih dahulu. Pemilik usaha hanya percaya dengan informasi yang diberikan oleh keluarga tanpa melihat kemampuan atau ketrampilan pekerja tersebut. selain itu rekrutmen yang dilakukan ada juga yang

memang melalui seleksi ketat seperti pemilik usaha melihat hasil kerja yang pernah dilakukan pegawai tersebut sehingga tertarik untuk mengajak orang tersebut untuk bergabung dalam usahanya. Adanya sistem perekrutan pegawai dengan sistem kekeluargaan terkadang membuat pemilik usaha melakukan kesalahan dalam penempatan kerja sehingga motivasi dan semangat kerja pegawai kurang dan produktivitas perusahaan menjadi menurun. Adanya ketidaksesuaian sistem rekrutmen yang ditentukan perusahaan terhadap penempatan kerja karyawan akan mempengaruhi semangat dan motivasi kerja karyawan, dimana tidak terlaksananya sistem dan prosedur dari rekrutmen tersebut oleh perusahaan sehingga terjadinya diskriminasi pada saat rekrutmen berlangsung terhadap calon karyawan dan juga akan mempengaruhi pada penempatan kerja karyawan yang tidak sesuai tempatnya (Difitri, 2014).

Perekrutan adalah suatu proses penarikan (*recruitment*) sejumlah calon tenaga kerja yang berpotensi untuk diseleksi menjadi karyawan dan mendorong serta memberikan pengharapan kepada calon untuk melamar pekerjaan pada perusahaan. Penarikan berhasil jika banyak pelamar yang memasukkan lamarannya ke perusahaan sehingga peluang untuk mendapatkan karyawan yang baik terbuka lebar dan perusahaan dapat memilih terbaik dari yang baik. Pelaksanaan sistem rekrutmen yang efektif yaitu dilakukan sesuai dengan tujuan perusahaan, sesuai dengan aturan atau standar operasional prosedur (SOP) dan sesuai dengan prosedur perekrutan perusahaan terhadap calon karyawan tersebut agar perusahaan memperoleh karyawan yang berkualitas dan mampu merealisasikan tujuan perusahaan sehingga diharapkan dapat tumbuh dan berkembang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Kegagalan

dalam melakukan sistem rekrutmen dapat mempengaruhi penempatan kerja karyawan pada suatu perusahaan (Sastrohadiwiryono, 2005: 139).

Penempatan kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawab dan penempatan (*placement*) merupakan salah satu aspek yang penting dalam proses perencanaan sumber daya manusia, karena mempunyai hubungan yang erat dengan efisiensi dan keadilan (setiap karyawan diberikan peluang yang sama untuk berkembang). Penempatan ini harus didasarkan pada deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan, serta berpedoman kepada prinsip penempatan orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat. Penempatan yang tepat terdiri dari kesesuaian kemampuan akademis, kesesuaian pengalaman bekerja, dan kesesuaian kesehatan fisik dan mental merupakan suatu cara untuk mendapatkan orang-orang yang tepat, sehingga tujuan perusahaan yang telah direncanakan akan berhasil. Dengan penempatan yang tepat, gairah kerja, mental kerja, dan kinerja karyawan akan mencapai hasil yang optimal bahkan kreativitas karyawan dapat berkembang (Sastrohadiwiryono, 2005:158). Perusahaan akan mengalami kesulitan di masa yang akan datang apabila perusahaan tersebut tidak menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan dan jabatan yang telah ditentukan. Salah satu dari kesulitan itu dapat berupa turunnya semangat kerja karyawan serta tingginya *labour turnover* (tingkat keluar masuknya karyawan). Sistem rekrutmen yang efektif akan

memperoleh karyawan yang sesuai dengan potensi sumber daya manusia dan sesuai padatempatnya (*the right man on the right place*).

Keadaan ini dapat dilihat dari produktivitas kerja yang diperoleh oleh perusahaan dari tahun 2014 hingga laporan Bulan November 2016 menunjukkan adanya penurunan seperti pada Tabel 1.1 berikut ini.

Tabel 1.1 Hasil Produksi Sepatu UD Dhanarta Sooko Mojokerto

No	Tahun	Jumlah Produksi Perbulan
1	Tahun 2014	1000 Kodi
2	Tahun 2015	980 Kodi
3	November 2016	950 Kodi

Sumber :Hasil wawancara dengan pemilik UD Danarta Sooko Mojokerto

Hasil produksi tersebut menunjukkan bahwa terdapat penurunan hasil produksi sepatu dari mulai tahun 2014 hingga bulan November tahun 2016. Keadaan ini terjadi karena adanya pengaruh dari perubahan perekonomian dan juga karena adanya kesalahan atau kegagalan pemilik usaha dalam melakukan rekrutmen dan penempatan kerja yang dilakukan oleh perusahaan sepatu tersebut mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan yang akhirnya dapat menjadi penghambat bagi proses pencapaian tujuan perusahaan. Adanya sistem yang kurang tepat tersebut menyebabkan pemilik usaha menempatkan karyawan tidak sesuai dengan ketrampilan yang mereka miliki, sehingga karyawan harus berusaha untuk mempelajari keterampilan dari awal sehingga hal ini dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan.

Pengelola sumber daya manusia sangat diperlukan untuk efektifitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi dalam suatu organisasi. Tujuan dari hal tersebut adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif untuk mencapai tujuan studi tentang manajemen perusahaan bagaimana seharusnya perusahaan dapat mengembangkan menggunakan dan memelihara

karyawan dalam kualitas dan kuantitas yang tetap. Oleh karena itu pihak manajemen perusahaan harus mampu memahami bagaimana cara terbaik dalam mengelola karyawan yang berasal dari latar belakang yang berbeda-beda sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang diberikan. Mengingat sangat pentingnya proses Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan kerja bagi perusahaan. Diharapkan dengan adanya proses rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja yang baik dan efektif akan berdampak pada perkembangan perusahaan ke depannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas dan berprestasi (Zulianti, 2009).

Selain penempatan pekerja di bagian produksi adanya kesalahan dalam penempatan kerja di bagian pemasaran juga tampak pada perusahaan sepatu ini. Dimana proses pemasaran yang dilakukan oleh perusahaan sepatu ini dibagi menjadi kelompok tim sendiri yang terbagi dalam 3 tim dan satu tim terdapat antara 4-5 orang. Setiap tim tersebar ke beberapa kota, tim pertama untuk pemasaran wilayah Jember, Banyuwangi dan bali, tim kedua untuk penjualan wilayah Kudus dan Semarang sedangkan tim 3 untuk wilayah Surabaya, Sidoarjo dan Gresik. Alasan pemasaran di 3 kota tersebut dipilih karena mulai dari awal pendirian pemilik sudah mempunyai relasi untuk pemasaran sepatu tersebut dan pada 3 tempat tersebut pemilik sudah mempunyai teman dan relasi untuk pemasaran. Adapun mereka yang dibuat adalah merek King Java. Proses pemasaran yang dilakukan terkadang tidak mampu mendorong peningkatan penjualan sepatu, hal ini terjadi karena prestasi yang dimiliki karyawan tampak menurun dari sebelumnya.

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan pada latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul Pengaruh Sistem

Rekrutmen Internal Dan Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Karyawan Di UD Danarta Sooko Mojokerto

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas maka dapat dirumuskan ke dalam rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah sistem rekrutmen internal dan penempatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan di UD Danarta Kecamatan Sooko Mojokerto?
2. Apakah sistem rekrutmen internal secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan Di UD Danarta Kecamatan Sooko Mojokerto?
3. Apakah penempatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan Di UD Danarta Kecamatan Sooko Mojokerto?
4. Diantara ke dua variabel, yaitu sistem rekrutmen internal dan penempatan kerja manakah yang berpengaruh dominan terhadap prestasi karyawan Di UD Danarta Kecamatan Sooko Mojokerto?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah tersebut di atas, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah sistem rekrutmen internal dan penempatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan di UD Danarta Kecamatan Sooko Mojokerto.
2. Untuk mengetahui apakah sistem rekrutmen internal secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan Di UD Danarta Kecamatan Sooko Mojokerto.
3. Untuk mengetahui apakah penempatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan Di UD Danarta Kecamatan Sooko Mojokerto

4. Untuk mengetahui manakah yang berpengaruh dominan dari sistem rekrutmen internal dan penempatan kerja terhadap prestasi karyawan di UD Danarta Kecamatan Sooko Mojokerto.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut di atas, maka penelitian ini memiliki manfaat sebagai berikut:

- a. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan untuk mengetahui kondisi yang ada di lingkungan perusahaan, sebagai bahan untuk memberikan masukan khususnya tentang sistem rekrutmen, dan penempatan kerja sebagai bahan rujukan untuk meningkatkan prestasi karyawan di UD Danarta Kecamatan Sooko Mojokerto.

- b. Bagi Perguruan Tinggi

Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan keilmuan dan sebagai masukan bagi pengembangan kurikulum khususnya di bidang ilmu ekonomi manajemen khususnya konsentrasi manajemen sumber daya manusia.

- c. Bagi peneliti

Sebagai wacana dan memperluas wawasan bagi kegiatan ilmu manajemen dalam rangka mengelola sumber daya manusia, sehingga teori yang telah diperoleh selama perkuliahan dapat diaplikasikan ke dalam instansi yang menjadi rujukan peneliti sebagai bahan kajian ini.

- d. Bagi peneliti selanjutnya

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menjadi wahana pengetahuan dan referensi mengenai pengaruh sistem rekrutmen internal, dan penempatan kerja terhadap prestasi karyawan, bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti lebih dalam lagi.