

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Bertepatan dengan berkembangnya jaman, persaingan di dunia bisnis menjadi semakin ketat. Tidak hanya produk maupun pelayanan yang diutamakan, namun sumber daya manusia yang bermutu juga sangat dibutuhkan untuk dapat bersaing saat ini. Untuk memperoleh sumber daya manusia yang bermutu salah satu langkah yang perlu diambil adalah merekrut dan menempatkan dengan benar sehingga mendapatkan sumber daya yang diinginkan tersebut.

Pengadaan sumber daya manusia meliputi pelaksanaan rekrutmen pegawai yang mengacu pada standar instansi dalam merekrut orang-orang berbakat dan kompeten (Husnah, 2017) dalam jurnal (Asih & Azizah, 2018). Rekrutmen merupakan upaya memilih dan merekrut tenaga kerja supaya ingin melamar lowongan kerja yang ada dalam sebuah instansi (Hasibuan, 2008) dalam jurnal (Asih & Azizah, 2018). Proses rekrutmen merupakan hal yang sangat vital dalam sebuah instansi.

Keakuratan dalam rekrutmen dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi operasional instansi. Setelah proses rekrutmen, maka akan dilanjutkan dengan penempatan kerja. Penempatan kerja adalah menempatkan seorang pegawai yang diterima pada posisi/pekerjaan yang membutuhkannya dan juga memberikan tanggung jawab kepada pegawai tersebut (Hasibuan, 2008) dalam jurnal (Asih & Azizah, 2018). Penempatan kerja adalah menempatkan pegawai dengan posisi yang akan ditepatinya, atas pada kebutuhan posisi dan pengetahuan, keahlian, kemampuan dan kepribadian pegawai.

Untuk dapat memutuskan perekrutan, pemilihan dan penugasan tenaga kerja, maka instansi harus mempunyai suatu struktur atau pedoman yang tepat.

Perekrutan tenaga kerja dimaksudkan untuk mengadakan dan memilih tenaga kerja untuk mengisi jabatan dan organisasi yang belum diisi maupun jabatan atau pekerjaan baru yang diciptakan dalam organisasi. Agar dapat memperoleh tenaga kerja yang benar-benar cakap dan sesuai dengan harapan instansi maka sebelum perekrutan tenaga kerja dilakukan hendaknya berbagai faktor yang berhubungan dengan perekrutan harus mendapat perhatian instansi agar perekrutan tenaga kerja tersebut bisa dipersiapkan dan dilakukan dengan baik.

Kinerja adalah prestasi kerja secara kualitas dan kuantitas yang diraih seorang pegawai dalam menyelesaikan tugasnya sesuai kewajiban yang diserahkan pegawai (Mangkunegara, 2010) dalam jurnal (Asih & Azizah, 2018). Proses rekrutmen dan penempatan kerja merupakan faktor yang penting dalam kinerja pegawai dan bermuara pada kemajuan sebuah instansi. Proses rekrutmen dan penempatan kerja yang tidak tepat dapat membawa kerugian dalam instansi (Chidi:2013) dalam jurnal (Asih & Azizah, 2018).

Kementerian Perindustrian Republik Indonesia adalah kementerian dalam Pemerintahan Indonesia yang membidangi urusan perindustrian. Yang berlokasi di Jl. Gatot Subroto No. Kav. 52-54, RT.1/RW.4, Kuningan Tim., Setia Budi, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta 12950. Kementerian Perindustrian berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Presiden.

Berdasarkan hasil pra survey, Kementerian Perindustrian merekrut para calon Pegawai Negeri Sipil untuk mengisi jabatan yang kosong dibagian departement yang sedang membutuhkan. Diadakannya perekrutan Pegawai Negeri Sipil ini, karena adanya Pegawai Negeri Sipil yang sudah pensiun dan membutuhkan Pegawai Negeri Sipil yang baru. Pelamaran Calon Pegawai Negeri Sipil ini dilakukan melalui portal BKN (Badan Kepegawaian Negara) dan nantinya akan direkrut oleh Kementerian Perindustrian RI apabila tahap-tahap test nya sudah lolos.

Serta akan di tempatkan dibagian departement yang membutuhkan, seperti halnya penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil di Departement Biro Keuangan. Nantinya calon Pegawai Negeri Sipil yang diterima akan ditetapkan sebagai pegawai tetap.

Permasalahan yang ada pada disini adalah dari segi rekrutmen sebagai suatu proses pengumpulan calon pemegang jabatan yang sesuai dengan rencana pegawai untuk menduduki suatu jabatan tertentu dalam fungsi pekerjaan, ternyata calon Pegawai Negeri Sipil belum sesuai dengan kualifikasi dan standar yang telah ditentukan oleh Kementerian Perindustrian RI dibagian Biro Keuangan. Karena kualifikasi dan standar yang tinggi hal ini membuat calon Pegawai Negeri Sipil tidak lolos dalam tahap test. Yang disebabkan oleh test psikotest mengenai pengetahuan tentang Keuangan yang lebih terperinci, karena Biro Keuangan adalah suatu departement yang berada di suatu instansi Pemerintahan. Sehingga hal ini menjadi kendala untuk mengisi kekosongan jabatan yang dibutuhkan di Biro Keuangan. Mengingat pembukaan CPNS hanya 1 tahun sekali, akhirnya Biro Keuangan harus menunggu dalam 1 tahun untuk dapat merekrut calon Pegawai Negeri Sipil yang sesuai dengan kriteria. Tujuan merekrut calon Pegawai Negeri Sipil adalah untuk memperoleh pegawai yang berkualitas dan sesuai yang diharapkan, namun ketika penerimaan calon Pegawai Negeri Sipil di Biro Keuangan, ternyata calon pelamar belum bisa memenuhi kriteria.

Dari segi penempatan kerja, terdapat jumlah pengisian jabatan Pegawai Negeri Sipil dan pendidikan yang dibutuhkan di Biro Keuangan. seperti pada table dibawah ini:

**Table 1.1 Data Penempatan Kerja Pegawai Biro Keuangan
Kementerian Perindustrian RI**

No	Tahun	Jabatan	Pendidikan Pegawai yang Ditempatkan	Jumlah
1	2016	<i>Analisis Data</i>	S1 Akuntansi	2
2	2016	<i>Pengolahan Data Sistem Informasi Perbendaharaan</i>	S1 Manajemen Keuangan	2
3	2017	<i>Analisis Kebijakan Barang Milik Negara</i>	S1 Akuntansi	3
4	2018	<i>Analisis Perbendaharaan</i>	S1 Akuntansi	2
5	2019	<i>Penata Laporan Keuangan</i>	S1 Manajemen Keuangan	2

Sumber : Biro Keuangan Kementerian Perindustrian RI Tahun 2016-2019

Data tersebut merupakan data penempatan kerja yang ada pada Biro Keuangan. Dengan kualifikasi calon Pegawai Negeri Sipil yang belum memenuhi kriteria, akhirnya jabatan tersebut di isi oleh Pegawai Negeri Sipil yang sudah bekerja (belum pensiun) di Biro Keuangan. Karena butuh waktu lama untuk menunggu pembukaan CPNS, akhirnya Pegawai Negeri Sipil Biro Keuangan harus mendapatkan tugas tambahan yang diberikan oleh atasan nya. Hal ini membuat Pegawai Negeri Sipil harus beradaptasi dengan pekerjaan yang baru. Misalnya, Pegawai Negeri Sipil yang bekerja dibagian Staff TU Biro Keuangan, mendapatkan pekerjaan tambahan dibagian Penata Laporan Keuangan, maka dari itu nantinya akan mempengaruhi kinerja nya.

Mempengaruhi kinerja yang dimaksud adalah Pegawai Negeri Sipil sulit memulai pekerjaan yang baru dengan memegang pekerjaan yang lama, karena perbedaan tugas yang ada dimasing-masing jabatan, sehingga Pegawai Negeri Sipil yang mendapatkan pekerjaan tambahan ini mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya, yang mana menimbulkan rasa malas tidak ingin bekerja, telat masuk kerja, pulang sebelum waktunya diakibatkan kelelahan. Tidak hanya itu, saat penambahan pekerjaan ini ternyata juga tidak adanya pelatihan yang diberikan dari atasan kepada Pegawai Negeri Sipil untuk memulai pekerjaan barunya. Sehingga saat evaluasi dalam 1 tahun sekali, Pegawai Negeri Sipil mengalami penurunan kinerja.

Menurut Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil ini, penilaian Kinerja PNS dinyatakan dengan angka dan sebutan atau predikat sebagai berikut :

1. Sangat Baik, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 110 (seratus sepuluh) – 120 (seratus dua puluh).
2. Baik, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 90 (Sembilan puluh) – angka 120 (seratus dua puluh) : c. Cukup, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 70 (tujuh puluh): < - angka 90 (Sembilan puluh).
3. Kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 50 (lima puluh) – angka 70 (tujuh puluh): dan
4. Sangat Kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka < 50 (lima puluh)

Table 1.1 Data Kinerja Pegawai Biro Keuangan Kementerian Perindustrian RI

No	Tahun	Nilai Disiplin Kerja			Nilai Kinerja Pegawai			Nilai Akhir
		TM (Tidak Masuk)	TL (Telat)	PSW (Pulang Sebelum Waktu)	SKP (Sasaran Kinerja Pegawai)	Prod. Kerja	Nilai Akhir	
1	2016	100	100	100	100	100	100	100
2	2017	100	96	96	98	100	100	99
3	2018	70	96	98	96	100	98	93
4	2019	65	100	100	88	100	94	92

Sumber : Biro Keuangan Kementerian Perindustrian RI Tahun 2016-2019

Data tersebut merupakan data penilaian kinerja pegawai pada tahun 2016 sampai tahun 2019. Yang disebabkan oleh tidak adanya pelatihan yang membuat Pegawai Negeri Sipil kurang termotivasi dalam bekerja, seperti tidak masuk kerja yang membuat pegawai bermalas-malasan dalam bekerja, telat dan pulang sebelum waktu nya. Kemudian penilaian sasaran kinerja pegawai nya pun menurun tiap tahunnya pada saat evaluasi, yang membuat Pegawai Negeri Sipil dikenakan sanksi yaitu tidak dinaikkan jabatannya.

Berdasarkan permasalahan diatas, ,bahwa penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan “Analisis Rekrutmen dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Biro Keuangan Pada Kementerian Perindustrian RI di Jakarta Selatan”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Rekrutmen berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Biro Keuangan pada Kementerian Perindustrian RI di Jakarta Selatan?
2. Apakah Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Biro Keuangan pada Kementerian Perindustrian RI di Jakarta Selatan?
3. Apakah Rekrutmen dan Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Biro Keuangan pada Kementerian Perindustrian RI di Jakarta Selatan?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan tersebut maka yang menjadi tujuan dilaksanakan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Biro Keuangan pada Kementerian Perindustrian RI di Jakarta Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Biro Keuangan pada Kementerian Perindustrian RI di Jakarta Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Biro Keuangan pada Kementerian Perindustrian RI di Jakarta Selatan.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi Peneliti

Meningkatkan wawasan dan pengetahuan serta mengembangkan daya pikir penulis pada bidang ilmu sumber daya manusia, khususnya tentang analisis rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Instansi

Dapat menjadi masukan yang baik dalam pengambilan keputusan menyangkut penempatan kerja dengan pelaksanaan rekrutmen.

3. Bagi Akademik

Dapat menjadikan sumber informasi yang diharapkan dapat bermanfaat untuk penelitian selanjutnya.

1.5. Batasan Masalah

Banyak masalah yang dapat diangkat kepermukaan dalam penelitian ini, namun penulis perlu membatasi masalah yang lebih terperinci dan jelas agar pemecahannya terarah dan berhasil. Penelitian ini hanya dibatasi pada masalah Rekrutmen dan Penempatan Kerja serta pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Biro Keuangan Pada Kementerian Perindustrian RI.

1.6. Sistematika Penulisan

Untuk mendapatkan gambaran secara ringkas mengenai skripsi ini, maka system penulisannya akan dibagi ke beberapa bab sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang landasan teori yang digunakan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan dibahas variable penelitian dan definisi operasionalnya, penentuan populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisa data.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini, peneliti menganalisa hasil perhitungan yang telah diperoleh dari pengumpulan dan pengolahan data. Dalam bab ini pula, diberikan rekomendasi perbaikan kinerja berdasarkan hasil pengolahan data dan penelitian yang telah dilakukan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini dikemukakan kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan analisa pemecahan masalah yang telah dilakukan dan juga memberikan saran-saran yang bermanfaat bagi instansi.

