

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu peran penting dalam suatu organisasi dalam memberi pelayanan publik. Oleh karena itu pentingnya peran manusia demi kelancaran suatu tujuan yang akan dirancang dan dilaksanakan. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan demi terciptanya tujuan yang telah dirancang. Pengelolaan sumber daya manusia yang tidak baik dan efisien akan menghambat suatu tujuan organisasi perusahaan, dan adanya manajemen yang baik akan mempermudah mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan upaya perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki, untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Manajemen sumber daya manusia saat ini tidak hanya berfokus pada pemenuhan target perusahaan saja, tetapi juga memikirkan bagaimana perkembangan dari setiap pegawai atau karyawan yang dimiliki perusahaan.

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, orang-orang yang bekerja dalam perusahaan merupakan salah satu sumber keunggulan bersaing dan merupakan elemen kunci utama dan penting dalam rangka meraih kesuksesan dalam bersaing dan mencapai tujuan-tujuannya. Manajemen sumber daya manusia merupakan sistem yang terdiri banyak aktivitas interdependen atau saling terkait satu sama lain tanpa adanya unsur manusia dalam organisasi, tidak mungkin organisasi tersebut dapat bergerak dan berjalan menuju sasaran yang diinginkan.

Dalam mencapai tujuannya, organisasi memerlukan berbagai macam sumber daya. Mulai dari sumber daya manusia, peralatan, mesin, keuangan, dan sumber

daya informasi. Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi memegang peran yang penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia menggunakan sumber daya – sumber daya yang dimiliki oleh organisasi dalam rangka mencapai tujuan.

Memilih orang yang tepat serta yang memiliki kompetensi, memiliki standar kerja yang tinggi sesuai harapan perusahaan adalah tidak mudah. Perlu strategi khusus dalam rekrutmen dan sistem seleksi untuk mendapatkan sumber daya manusia yang unggul. Langkanya sumber daya manusia yang memiliki kompetensi unggul, menjadikan tingkat perebutan pengadaan tenaga kerja semakin ramai. Proses rekrutmen dan seleksi mempunyai peran penting dalam kesuksesan perusahaan karena proses rekrutmen dan seleksi dapat menunjukkan kemampuan perusahaan untuk terus bertahan, beradaptasi dan berkembang khususnya ditengah persaingan yang ketat. Salah satu cara melihat perkembangan perusahaan yaitu dengan cara melihat hasil penilaian kinerja karyawan. Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan perusahaan untuk mengevaluasi dan memberikan *feedback* mengenai kinerja karyawan.

Kinerja menurut Moeheriono (2019:95) merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakam dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang diluahkan dalam suatu perancangan strategis suatu organisasi.

Menurut Fahmi (2018:2) kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Menurut Rivai dan Basru dalam Masram (2017:138) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan.

Rekrutment merupakan komunikasi dua arah. Para pelamar menghendaki informasi yang akurat mengenai organisasi. Sedangkan organisasi sangat menginginkan informasi yang akurat tentang pelamar tersebut ketika mereka

menjadi karyawan. Merekrut karyawan yang berkualitas adalah peluang untuk menunjukkan kepiawaian dari perusahaan untuk mendapatkan calon karyawan yang berkompeten, sehingga menghasilkan kinerja tertentu untuk mencapai tujuan dari organisasi.

Rekrutmen suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi dan menarik calon karyawan yang tertarik untuk melamar lowongan pekerjaan yang tersedia yang memenuhi syarat minimum dan memiliki kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan perusahaan untuk menempati posisi tertentu yang sedang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan.

Seleksi pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong dilingkungan suatu organisasi atau perusahaan dengan tujuan untuk mencari pelamar kerja dengan kriteria dan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan. Proses seleksi bagi perusahaan sangat penting untuk mendukung kesuksesan bagi perusahaan dalam mencapai tujuan, untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas suatu organisasi perusahaan harus menjalankan sistem calon karyawan atau pegawai yang tepat.

Melakukan proses seleksi yang benar merupakan fungsi manajemen yang paling penting dalam organisasi. Seleksi adalah langkah yang diambil segera setelah terlaksanakannya fungsi rekrutmen. Dalam proses seleksi ini, perusahaan harus mampu memilih calon karyawan yang nantinya akan ditempatkan pada posisi yang dibutuhkan. Jika proses seleksi tidak dilakukan dengan baik, akibatnya seorang pemimpin sering terjebak dengan sumber daya manusia itu sendiri, yang disebabkan karena dalam proses rekrutmen hanya mengacu pada aturan-aturan yang menitikberatkan pada penampilan lainnya tanpa mempertimbangkan aspek spiritual sehingga sering terjadi kesalahan dalam penempatan. Millenia Titisari, Khairul Ikhwan (2021:12) menjelaskan bahwa proses seleksi dilakukan apabila proses rekrutmen karyawan sudah terlaksana, dimana telah terkumpul sejumlah pelamar

yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang tepat menjadi karyawan suatu perusahaan.

Untuk memperoleh Sumber Daya Manusia yang berkualitas, Kementerian Perdagangan RI harus melakukan seleksi karyawan. Seleksi adalah langkah untuk mendapatkan calon tenaga kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian, proses untuk memilih pelamar untuk dijadikan karyawan dan menempatkan mereka pada posisi yang dibutuhkan oleh organisasi.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka terdapat identifikasi masalah yaitu :

1. Prosedur pelaksanaan seleksi pegawai honorer pada Kementerian Perdagangan RI Jakarta.
2. Metode penerimaan pegawai honorer pada Kementerian Perdagangan RI Jakarta.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka terdapat rumusan masalah yaitu :

1. Bagaimana proses seleksi pegawai Honor pada Kementerian Perdagangan RI Jakarta.
2. Apa saja metode yang digunakan dalam penerimaan pegawai honorer pada Kementerian Perdagangan RI Jakarta.

1.4 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.4.1 Maksud Penelitian

- a. Untuk mengetahui pelaksanaan proses seleksi pegawai Honor pada Kementerian Perdagangan RI Jakarta.
- b. Menambah wawasan dan pengetahuan terkait dengan Proses seleksi pegawai pada Kementerian Perdagangan.

1.4.2 Tujuan Penelitian

- a. Mengetahui secara langsung dan lebih dalam mengenai Proses seleksi pegawai honor pada Kementerian Perdagangan.
- b. Memberikan informasi kepada para pembaca yang sedang mencari informasi terkait dengan proses seleksi pegawai di Kementerian Perdagangan RI Jakarta.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan para pembaca terkait dengan proses seleksi pegawai bagi yang akan mencari pekerjaan atau mencapai cita-cita bekerja di Kementerian Perdagangan RI Jakarta.

1.5.2 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis dari penelitian ini adalah :

- a. Sebagai masukan untuk Kementerian Perdagangan dalam pengambilan keputusan dan untuk mencapai tujuan perusahaan.
- b. Sebagai acuan bagi peneliti agar dapat menerapkan ilmu yang diperoleh serta mendorong peneliti lain maupun para pembaca tentang prosedur dari seleksi pegawai.

1.6 Landasan Teori

1.6.1 Pengertian Seleksi

Menurut Sedarmayanti (2017:137) seleksi adalah kegiatan menentukan dan memilih tenaga kerja yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan.

Tujuan dari seleksi adalah :

- a. Menjamin perusahaan memiliki karyawan yang tepat untuk suatu jabatan atau pekerjaan.
- b. Memastikan keuntungan investasi sumber daya manusia perusahaan.
- c. Mengevaluasi dalam memperkerjakan dan penempatan pelamar sesuai minat.

1.6.2 Pengertian Pegawai

Pegawai atau karyawan adalah mereka yang bekerja di suatu perusahaan atau instansi untuk mengerjakan sebuah tugas operasional dan mengharapkan balas jasa berupa komisi atau gaji.

Jenis-jenis karyawan :

a. Karyawan Tidak Tetap

Pekerja yang memiliki perjanjian atau kontrak dengan lembaga atau perusahaan tempatnya kerja dengan jangka waktu yang tidak ditetapkan dan bisa disebut sebagai pekerja permanen.

b. Karyawan Tetap

Pekerja yang memiliki kontrak kerja dalam waktu yang sudah ditentukan.

c. Karyawan Swasta

Pekerja yang bekerja dilembaga atau organisasi non pemerintah berdasarkan kontrak kerja yang telah disepakati bersama.

1.7 Metodologi Penelitian

Metodologi penelitian adalah sekumpulan kegiatan, peraturan serta prosedur yang dipakai oleh peneliti suatu disiplin ilmu. Metodologi merupakan suatu analisi tentang sebuah metode atau cara. **Menurut Sugiyono (2019:18) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah.**

1.7.1 Jenis Penelitian dan Metode Yang Digunakan

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Jenis penelitian kualitatif adalah penelitian yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis. Deskriptif merupakan suatu metode penelitian yang dilakukan dengan tujuan untuk membuat gambaran tentang suatu keadaan secara objektif.

1.7.2 Jenis dan Sumber Data Penelitian

1. Jenis Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua jenis data dalam melaksanakan penelitian, yaitu:

a. Data primer

Data primer adalah data yang diambil dari sumber data yang pertama dilapangan atau sumber pertama dimana sebuah data dihasilkan, data primer ini diperoleh dengan cara mencari jawaban atas pertanyaan yang disajikan melalui wawancara. Dalam hal ini, data yang diambil adalah tentang Proses Seleksi Pegawai pada Kementrian Perdagangan RI Jakarta.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh ke dua setelah data primer. Sumber data sekunder digunakan sebagai bahan pembanding dari data primer yang telah diperoleh dan data sekunder berfungsi sebagai pendukung terhadap kelengkapan hasil penelitian. data yang dihimpun adalah tentang Proses Seleksi Pegawai pada Kementrian Perdagangan RI Jakarta.

2. Sumber Data

Menurut Sugiyono (2019:194) sumber data dibagi menjadi dua bagian, yaitu:

- 1. Data primer yaitu data yang diperoleh melalui kegiatan wawancara atau mengisi kuisisioner yang artinya sumber data ini langsung memberikan data kepada peneliti.**
- 2. Data sekunder yaitu peneliti tidak langsung menerima dari sumber data.**

1.7.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Untuk melakukan penelitian agar peneliti dapat memperoleh data yang valid serta dapat dipertanggung jawabkan, maka data yang diperoleh harus melalui:

1. Observasi

Observasi atau pengamatan dilakukan secara sistematis mengenai fenomena sosial dengan gejala-gejala psikis untuk kemudian dilakukan pencatatan. Dalam teknik observasi peneliti melihat dan mengamati perubahan fenomena yang tumbuh dan berkembang. Adapun data yang diperoleh yaitu:

- a. Gambaran umum profil Kementerian Perdagangan RI Jakarta.
- b. Kriteria khusus menjadi karyawan Kementerian Perdagangan RI Jakarta.
- c. Sumber daya manusia dan metode yang digunakan dalam proses rekrutmen.

2. Wawancara

Wawancara adalah percakapan antara dua orang atau lebih dan berlangsung antara narasumber dan pewawancara. Dimana tanya jawab antara narasumber dan pewawancara ini bertujuan untuk mendapatkan sebuah informasi, pendapat, data, dan keterangan. Wirman Syafri dan Alwi (2014:28) berpendapat bahwa wawancara dapat mengumpulkan informasi baik secara fisik, maupun mental mengenai orang-orang yang diwawancarai. Para pewawancara sebaiknya menggunakan berbagai sumber, agar dapat memperoleh informasi yang komprehensif mengenai pekerjaan itu.

Adapun beberapa data yang diperoleh dari teknik wawancara adalah:

- a. Pengertian seleksi menurut Kementerian Perdagangan RI Jakarta.
- b. Metode seleksi pegawai Kementerian Perdagangan RI Jakarta.
- c. Proses seleksi pegawai Kementerian Perdagangan RI Jakarta.

1.7.4 Teknik Analisis Data

Dalam melakukan penulisan ini, teknik analisis data yang diberikan oleh penulis adalah metode deskriptif, yaitu menguraikan data-data yang

