

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Pemilihan Judul

Sumber daya manusia menjadi bagian paling penting dalam kelangsungan suatu instansi. Sumber daya manusia merupakan investasi paling berharga dan pondasi paling kokoh dari kelangsungan suatu instansi. Pondasi atau kontribusi lainnya seperti fasilitas dan sistem itu bisa saja sama dengan instansi yang lain, namun ketika berbicara mengenai sumber daya manusia, hal ini menjadi sesuatu yang unik, spesial, dan memiliki *qualified* yang membedakan suatu instansi dengan instansi dengan instansi lainnya. Dalam hal ini instansi akan mencari potensi sumber daya manusia yang berkualitas dan mengembangkannya menjadi sosok yang kaya akan kompetensi sehingga dapat mendukung kinerja instansi ke depannya.

Potensi dan analisa seorang individu yang berkualitas tidak akan sempurna apabila tidak dibangun dengan semangat kebersamaan dan kekeluargaan antar semua pegawai. Kesuksesan suatu instansi tidak dibangun oleh *one man show* tapi dibangun dan diraih oleh super team yang hangat dan harmonis. Keberhasilan perusahaan tergantung dari bagaimana instansi bisa menempatkan orang-orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat pula atau *the right man and the right place*.

Dalam suatu organisasi yang besar untuk mendapatkan orang-orang yang berkompeten di bidangnya masing-masing diserahkan ke bagian manajer sumber daya manusia. Ada beberapa langkah yang harus dilakukan sebelum proses rekrutmen tenaga kerja yakni menentukan jenis atau kualitas pegawai yang diinginkan untuk masing-masing jabatan dan rincian mengenai jumlah pegawai yang nantinya akan disertai masing-masing jabatan itu. Pentingnya sumber daya manusia bagi perkembangan dan pembangunan suatu negara yaitu sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam meningkatkan ekonomi di Indonesia, pembangunan

dan mencakup seluruh siklus kehidupan manusia sejak mulai dalam kehidupan hingga akhir hidup manusia. Pembangunan dapat dilihat dari tiga dimensi yaitu kualitas, kuantitas, dan mobilitas penduduk.

Pembangunan tersebut merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat antara lain, menaikan standar hidup, memperbaiki tingkat pendidikan, kesehatan dan pemasaran hak untuk memiliki kesempatan dalam memperoleh komponen-komponen penting dari hasil pembangunan ekonomi. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia maka perlu adanya kedisiplinan dan tanggung jawab. Salah satu usaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang memenuhi persyaratan atau kualitas caranya adalah dengan proses rekrutmen.

Rekrutmen merupakan proses mencari atau menemukan, menarik para pelamar untuk dipekerjakan oleh instansi. Tujuan rekrutmen yaitu menerima pelamar yang sesuai kualifikasi kebutuhan instansi dari berbagai sumber agar menghasilkan kualitas yang baik. Setelah suatu instansi mempunyai gambaran tentang hasil analisis pekerjaan dan rancang pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan instansi, maka tugas departemen sumber daya manusia adalah mengisi jabatan dengan sumber daya manusia yang cocok dan berkualitas untuk pekerjaan itu. Pengisian jabatan-jabatan dengan sumber daya manusia yang mempunyai pengetahuan dan keahlian serta sikap mental yang sesuai dengan persyaratan yang ditentukan termasuk salah satu kunci keberhasilan usaha. Dengan sumber daya manusia yang dapat menjalankan berbagai fungsinya akan menghasilkan kinerja instansi yang memberikan manfaat bagi instansi, masyarakat dan para pegawai itu sendiri. Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang khusus mendapatkan calon-calon pegawai untuk kemudian diseleksi mana yang paling baik dan paling sesuai dengan persyaratan yang diperlukan salah satunya melalui rekrutmen. Semuanya ini menjadi tugas dan tanggung jawab utama dari departemen sumber daya manusia.

Pemerintah Kota Prabumulih adalah sebuah badan usaha milik pemerintah yang mengelola segala urusan dan kepentingan yang ada di Kota Prabumulih. Pemerintah Kota Prabumulih terdiri dari berbagai bagian. Dalam menjalankan kegiatan pemerintahannya Pemerintah Kota Prabumulih juga tidak lupa dari proses seleksi untuk pegawai honor dan non PNS.

Tahapan proses seleksi penerimaan pegawai di Pemerintah Kota Prabumulih untuk golongan honor maupun PNS adalah sebagai berikut: pelamar harus memenuhi syarat-syarat administrasi terlebih dahulu seperti, surat lamaran, surat keterangan catatan baik dari kepolisian, fotocopy KTP, riwayat hidup dan sejenisnya. Tetapi jika untuk CPNS harus menunggu sampai pembukaan CPNS itu ada.

Pemerintah Kota Prabumulih menggunakan sistem penarikan pegawai dengan menggunakan metode tertutup. Metode tertutup yaitu ketika penarikan pegawai diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media massa cetak maupun elektronik, agar tersebar luas ke masyarakat (Hasibuan, 2010:44). Akibatnya lamaran yang masuk menjadi relatif sedikit, sehingga kesempatan untuk mendapatkan pegawai yang *qualified* lebih sulit, sehingga banyak dari proses rekrutmen dan seleksi tersebut yang mendapatkan pegawai dari berbagai bidang pendidikan yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang dibutuhkan. Berdasarkan uraian di atas penulis memberi judul laporan akhir ini **“PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI PEGAWAI PADA KANTOR PEMERINTAH KOTA PRABUMULIH”**

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat ditarik perumusan masalah adalah “Bagaimana Proses Rekrutmen dan Seleksi Pegawai pada Kantor Pemerintah Kota Prabumulih”.

1.3 Ruang Lingkup Pembahasan

Penulis perlu membuat suatu batasan ruang lingkup pada permasalahan agar pembahasannya lebih terarah yaitu:

1. Proses perekrutan pegawai pada kantor Pemerintah Kota Prabumulih
2. Proses seleksi pegawai pada kantor Pemerintah Kota Prabumulih.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penulisan

1.4.1 Tujuan Penulisan

Mengetahui bagaimana proses perekrutan dan seleksi yang dilakukan instansi kepada calon pegawai tersebut.

1.4.2 Manfaat Penulisan

a. Bagi Penulis

Menambah pengetahuan tentang proses rekrutmen dan seleksi pegawai yang ada di Pemerintah Kota Prabumulih.

b. Bagi Instansi

Memberi saran ataupun kritik yang membangun bagi instansi terhadap kekurangan proses-proses perekrutan dan seleksi pegawai yang dilakukan instansi sehingga dapat dijadikan perbaikan di masa yang akan datang demi kelancaran kegiatan yang dilakukan instansi tersebut.

1.5 Metodologi Penelitian

1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Pemerintah Kota Prabumulih yang terletak di Jalan Jenderal Sudirman KM. 12, Prabumulih, Sumatera Selatan 31141. Yang menjadi objek penelitian ini adalah Bidang Sumber Daya Manusia proses rekrutmen pegawai di bagian Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Kelurahan/Desa (BPMKD) pada Pemerintah Kota Prabumulih.

1.5.2 Jenis dan Sumber Data

Adapun data primer yang penulis dapatkan saat melakukan penelitian yaitu berupa interview dan hasil pengisian kuesioner yang dilakukan oleh peneliti. Sedangkan data sekunder yang penulis dapatkan yaitu berupa sumber tidak langsung yaitu data dokumentasi dan arsip-arsip resmi, dalam bentuk publikasi yaitu sejarah instansi, struktur organisasi, aktifitas instansi serta pembagian tugas.

Menurut Yusi (2009:103), jenis data menurut sumbernya ada dua yaitu:

1. Data primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perseorangan langsung dari objeknya seperti hasil dari wawancara atau hasil dari pengisian kuesioner yang dilakukan oleh peneliti.

2. Data sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi seperti sejarah instansi, struktur organisasi, aktifitas instansi serta pembagian tugas.

1.5.3 Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dua arah atas inisiatif pewawancara untuk memperoleh informasi dari instansi. Peneliti melakukan wawancara dengan Sekretaris Badan Pemberdaya Masyarakat & Pemerintahan Kelurahan/Desa (BPMPKD) untuk mendapatkan informasi mengenai prosedur yang digunakan instansi dalam merekrut pegawai dan menyeleksi serta menempatkan pada Kantor Pemerintah Kota Prabumulih.

Menurut Denzin (1994:353), “interview merupakan suatu percakapan, seni tanya jawab dan mendengarkan. Ini bukan merupakan suatu alat yang netral, pewawancara menciptakan situasi tanya jawab yang nyata.”

b. Kuesioner

Kuesioner adalah pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberika respon atas daftar pertanyaan tersebut.

Menurut Umar (2003:51), “kuesioner yaitu penulis memberikan daftar pertanyaan langsung kepada pegawai di Pemeintah Kota Prabumulih, untuk mengetahui dan mendapatkan data yang akurat tentang proses rekrutmen dan seleksi pegawai.”

c. Studi Perpustakaan

Yaitu suatu penelitian dengan mempelajari buku-buku literatur berbagai tulisan yang ada hubungannya dengan instansi atau organisasi di dalam penelitian ini yaitu mengenai prosedur dan seleksi pegawai.

Menurut Umar (2003:9), “penelitian yaitu mengacu pada teori-teori yang berlaku yang dapat dicari pada buku-buku teks ataupun hasil penelitian orang lain baik yang sudah di publikasikan maupun belum.”

1.5.4 Analisa Data

Dalam menyusun laporan akhir ini, metode analisa yang digunakan oleh penulis yaitu metode deskriptif kualitatif dan kuantitatif. Dimana metode kualitatif yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk kata, kalimat dan gambar. Sedangkan kuantitatif, dengan menggunakan rumus persentase yaitu data yang diukur dalam suatu sekala numerik (angka) yang digunakan untuk menghitung jumlah presentase jawaban dari kuisisioner yang diberikan.

Hasil kuesioner dengan menggunakan analisa data kuantitatif untuk menghitung jumlah jawaban responden terhadap kuesioner yang diberikan. Dalam perhitungan kuesioner penulis menggunakan rumus persentase menurut Sudijono (2009:43). Adapun rumus persentase sebagai berikut:

$$p = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

P= Aneka Presentasi

N= Jumlah Responden

F= Jumlah Jawaban