

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rekrutmen merupakan suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah pegawai yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi. Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan, untuk itu terdapat dua sumber sumber tenaga kerja yakni sumber dari luar (eksternal) organisasi atau dari dalam (internal) organisasi. Penarikan (rekrutmen) pegawai merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui beberapa tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber- sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja.

Menurut (Kartodikromo et al., 2017) proses rekrutmen di artikan sebagai proses penarikan sejumlah pegawai yang berpotensi untuk diseleksi menjadi pegawai atau pegawai. Seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria untuk posisi yang tersedia didalam perusahaan.

Kasmir, (2016) mengemukakan beberapa cara atau metode yang digunakan untuk menarik minat pelamar agar datang melamar, yaitu:

1. Informasi yang disajikan benar-benar memberikan informasi yang jelas tentang nama perusahaan, bidang usaha, posisi yang ditawarkan, kompensasi yang diberikan, jenjang karir dan fasilitas menarik lainnya yang

ditawarkan.

2. Format lamaran dibuat menarik dan menunjukkan kesan perusahaan bonafit. Kesan ini penting, karena banyak pelamar yang memperhatikan hal ini sebelum mengirim surat lamaran.
3. Pemilihan media untuk membuat lowongan kerja, sesuai dengan segmentasi media yang bersangkutan. Pemilihan media ini juga akan memberikan kesan bonafit perusahaan. Pelamar yang berkualitas biasanya hanya melamar di media yang dianggap bonafit.
4. Menempelkan brosur di perguruan tinggi dan lembaga pelatihan yang memiliki kualitas dan reputasi tinggi. Hal ini penting karena biasanya perguruan tinggi yang memiliki reputasi tinggi akan menghasilkan lulusan yang dapat dipertanggung jawabkan.
5. Waktu yang diberikan jangan terlalu singkat, sehingga mampu memaksimalkan jumlah pelamar. Misalnya 1 minggu atau 10 hari.

Perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai perlu menciptakan budaya organisasi yang baik agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Budaya organisasi yang kuat akan mendukung perkembangan kinerja pegawai serta memotivasi pegawai untuk mencapai tujuan bersama. Pada akhirnya akan membentuk perilaku pegawai ke arah tertentu sesuai yang diinginkan oleh organisasi. Budaya organisasi “Kejujuran” harus diterapkan di berbagai organisasi atau perusahaan agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai sesuai dengan tujuan organisasi tersebut.

Kegagalan dalam melakukan sistem perekrutan tenaga kerja akan berdampak

pada proses pencapaian tujuan kantor. Dinama kinerja dari Dinas Pekerja Umum dan Tata Ruang Sulawesi Selatan tidak hanya melayani perbaikan jalan dan perbaikan sumber daya air, namun juga mampu menjaga kesinambungan dan memberikan pelayanan yang baik bagi konsumen. Mengingat sangat pentingnya proses rekrutmen dan seleksi bagi kantor. Diharapkan dengan adanya proses rekrutmen dan seleksi yang baik dan efektif akan berdampak pada perkembangan kantor kedepannya untuk memperoleh Sumber Daya yang berkualitas di Dinas Pekerja Umum dan Tata Ruang Sulawesi Selatan.

Afandi (2016:1) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Kemudian fenomena dari kedisiplinan yaitu adanya beberapa pegawai yang sering tidak hadir dalam bekerja dan selalu mengakhiri pekerjaan terlalu awal yang disebabkan karena kemalasan ataupun kurang bertanggung jawabnya pegawai terhadap pekerjaannya. Berdasarkan hasil data yang didapatkan bahwa pelanggaran disiplin kerja pegawai pada setiap tahun terus meningkat hal ini membuktikan adanya kondisi yang buruk terhadap kinerja pegawai tersebut. Masalah yang sering kali didapatkan oleh tim HRD pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Sulawesi Selatan adalah pilihan kandidat yang terbatas. Pada dasarnya jumlah pelamar yang masuk

tentu sangat banyak, namun yang cocok dengan kriteria organisasi biasanya hanya sedikit. Pada akhirnya, HR harus memilih kandidat yang dirasa paling tepat dari kumpulan kandidat tersebut.

Kejujuran juga bisa berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja, organisasi selalu berusaha untuk meningkatkan pengawasan mereka agar lebih efisien dan mendorong persaingan yang sehat, (Kesuma, 2011: 16) menambahkan bahwa jujur merupakan keputusan seseorang untuk mengungkapkan dalam bentuk perasaan, perkataan, dan perbuatan sesuai dengan realitas yang ada dan tidak memanipulasi dengan berbohong atau menipu untuk keuntungan dirinya.

Sumber daya manusia sebagai alat untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia merupakan suatu faktor terpenting sebagai penunjang bagi suatu instansi pemerintah untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Karena tujuan organisasi atau perusahaan akan tercapai dengan baik jika para pegawai dapat menjalankan tugasnya dengan efektif dan efisien sehingga dapat membantu pegawai untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi perubahan pekerjaan atau jabatan yang diakibatkan oleh adanya teknologi baru. Tanpa adanya sumber daya manusia, instansi pemerintah tidak dapat menjalankan aktivitas ataupun kegiatan instansi pemerintah dengan baik. Dengan adanya fasilitas lengkap maupun teknologi canggih serta biaya besar yang digunakan tidak akan ada harganya apabila tidak ada faktor terpenting dalam kehidupan instansi pemerintah yaitu sumber daya manusia untuk memelihara, menjaga dan memanfaatkan dengan sebaik-baiknya sarana dan fasilitas yang telah disediakan dengan baik. Berdasarkan paparan latar belakang sebelumnya penulis merasa tertarik, untuk

membahas masalah analisis rekrutmen, kedisiplinan, dan kejujuran sumber daya manusia terhadap kinerja dan menuangkan dalam bentuk skripsi dalam judul “Analisis Proses Rekrutmen, Kedisiplinan, dan Kejujuran Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Sumber Daya Manusia Di Dimas Pekerja Umum dan Tata Ruang Sulawesi Selatan”.

B. Rumusan Masalah

Masalah yang diangkat oleh penelitian merupakan indikasi bahwa adanya proses rekrutmen dan kejujuran menyebabkan terjadinya pengaruh terhadap kinerja pegawai sumber daya manusia. Dalam latar belakang masalah tersebut. Pertanyaan dari penelitian adalah sebagai berikut :

1. Apakah proses rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja Kantor Dinas Pekerja Umum dan Tata Ruang Sulawesi Selatan ?
2. Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja Kantor Dinas Pekerja Umum dan Tata Ruang Sulawesi Selatan ?
3. Apakah kejujuran berpengaruh terhadap kinerja Kantor Dinas Pekerja Umum dan Tata Ruang Sulawesi Selatan ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja pegawai Sumber daya manusia di Kantor Dinas Pekerja Umum dan Tata Ruang Sulawesi Selatan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja kinerja sumber daya manusia di Kantor Dinas Pekerja Umum dan Tata Ruang Sulawesi Selatan

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kejujuran terhadap kinerja pegawai sumber daya manusia di Kantor Dinas Pekerja Umum dan Tata Ruang Sulawesi Selatan

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a) Membuka wawasan bagi penulis tentang penelitian yang bersifat ilmiah mengenai analisa proses rekrutmen, kedisiplinan dan kejujuran serta pengaruhnya terhadap kinerja sumber daya manusia di Kantor Dinas Pekerja Umum dan Tata Ruang Sulawesi Selatan
- b) Dapat memberikan perkembangan baru berkaitan dengan penerapan ilmu manajemen serta realitas di lapangan khususnya tentang Analisis rekrutmen, kedisiplinan dan kejujuran serta pengaruhnya terhadap kinerja sumber daya manusia

2. Manfaat Praktis

- a) Dapat memberikan sumbangan pemikiran yang berguna bagi Dinas Pekerja Umum Makassar dalam proses rekrutmen, kedisiplinan dan kejujuran serta tambahan informasi dalam upaya peningkatan kinerja sumber daya manusianya.
- b) Dapat digunakan sebagai acuan perbandingan bagi penelitian dan menjadi referensi dalam mengkaji masalah yang sama.