

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dalam suatu perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia bukan merupakan sesuatu yang mudah karena manusia merupakan unsur yang unik dan memiliki karakteristik yang berbeda antara yang satu dengan yang lainnya. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Pencapaian tersebut dimulai dengan adanya perekrutan sumber daya manusia itu sendiri. Oleh karena itu Salah manajer memiliki tugas dan tanggung jawab untuk menemukan karyawan yang cocok untuk dipekerjakan dan ditempatkan diposisi yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang di laksanakan oleh karyawan berdasarkan tanggung jawab yang dibebankan pada yang bersangkutan. Untuk mewujudkannya seorang karyawan harus memiliki keterampilan yang baik sehingga semua tugas- tugas yang dibebankan dapat dilaksanakan sesuai dengan waktu yang di tentukan.

Sasaran dan efisien karyawan yang mampu menghasilkan kinerja yang berkualitas sangat bergantung pada proses penerimaan (perekrutan) yang sesuai dengan persyaratan tugas- tugas yang ada yang ada dalam organisasi hal ini menuntut organisasi dalam prosedur penerimaan karyawan harus berevaluasi

dengan *job specification* sehingga karyawan yang diterima mampu melaksanakan tugas- tugas yang ada dalam organisasi.

Untuk mewujudkan karyawan yang berkualitas maka program pengembangan karier harus transparan sehingga semua karyawan yang ada dalam organisasi baik secara individu maupun kelompok didorong untuk berlomba - lomba meningkatkan kariernya sehingga pada suatu ketika dapat diposisikan pada tempat yang ditentukan.

CV. Gasrem Surya Perdana Kupang adalah salah satu organisasi yang menyediakan layanan dalam bidang jasa dan alat sedang maupun berat dalam semua sektor seperti pertanian, ekonomi, kesehatan, pariwisata, perikanan dan lainnya terutama dalam upaya kolaborasi bersama membangun desa. CV. Gasrem Surya Perdana Kupang membutuhkan karyawan yang berkualitas dan berdedikasi tinggi dalam bekerja dan melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien, untuk kemudian pada akhirnya menunjukkan kinerja yang tinggi dalam usaha mewujudkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Karyawan CV. Gasrem Surya Perdana Kupang diharapkan dapat bekerja secara maksimal dan dapat melayani pelanggan dengan menjual produk perusahaan dengan baik.

Ada 3 program kerja yang diprogramkan oleh CV Gasrem Surya Perdana Kupang, yaitu: Yang pertama, pemberdayaan desa merupakan upaya mengembangkan kemandirian dan kesejahteraan masyarakat dengan meningkatkan pengetahuan, sikap, ketrampilan, perilaku, kemampuan, serta memanfaatkan sumberdaya melalui penetapan kebijakan, program kegiatan dan pendampingan yang sesuai dengan esensi masalah. Yang kedua, pembentukan

kelompok Usaha bersama merupakan jenis usaha kelompok yang dijalankan oleh beberapa orang atau secara bersama-sama mulai dari patungan modal, pengelolaan usaha tentunya bagi hasil. Yang ketiga, pembentukan jaringan pendistribusian Air, listrik dll.

Untuk mencapai visi misi dan kegiatan tersebut maka kinerja organisasi sangatlah penting dalam proses pencapaian tujuan. Kinerja organisasi adalah hasil kerja yang dicapai oleh organisasi dalam hal ini organisasi dapat mencapai target unggul sesuai dengan yang di harapkan.

Namun sesuai dengan data pada tabel 1.1 capaian kinerja CV. Gasrem Surya Perdana Kupang menyatakan bahwa banyaknya program kerja yang belum mencapai target yang di harapkan. Program- rogram yang belum mencapai target dapat dilihat pada tabel 1.1 di bawah ini:

Tabel 1.1

Tingkat Capaian Program Kerja CV. Gasrem Surya Perdana Kupang

Tahun	Jenis kegiatan	Target	Pencapaian	Persentase
2017	Pemberdayaan desa	42 desa	25 desa	59,52%
	Pembentukan kelompok UB	60 kelompok	36 kelompok	60%
	Pembentukan jaringan	100 jaringan	85 jaringan	85%
	Rata - Rata		68,17%	
2018	Pemberdayaan desa	32 desa	22 desa	68,75%
	Pembentukan kelompok UB	50 desa	39 kelompok	78%
	Pembentukan jaringan	100 jaringan kerja	73 jaringan	73%
	Rata – Rata	P	73,25%	
2019	Pemberdayaan desa	50 desa	45 desa	90%
	Pembentukan kelompok UB	100 kelompok	89 kelompok	89%
	Pembentukan jaringan	200 jaringan kerja	180 jaringan	90%
	Rata – Rata		89,67%	

Sumber: CV. Gasrem Surya Perdana Kupang

Berdasarkan tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada CV. Gasrem Surya Perdana Kupang belum maksimal, karena rata- rata dari tahun 2017 sampai tahun 2019 target dan pencapaian program kerja yang sudah ditetapkan belum tercapai sehingga di dikatan kurang maksimal.

Berdasarkan wawancara kepada sekretaris CV. Gasrem Surya Perdana Kupang diperoleh keterangan bahwa tidak tercapainya target yang ditetapkan bukan karena keterbatasan alokasi anggaran melainkan karena pelaksanaan dari program-program yang sudah ditetapkan belum menunjukkan kinerja yang optimal. Karena penyelesaian pekerjaan secara target dan pencapaian kerja belum dapat terpenuhi secara maksimal, sehingga pencapaian kerja karyawan masih belum sesuai dengan yang diharapkan.

Rekrutmen adalah proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang *qualifaid* untuk jabatan atau pekerjaan tertentu dalam suatu organisasi atau perusahaan. Tujuan dari rekrutmen adalah me dapatkan calon karyawan yang memungkinkan pihak manajemen untuk memilih atau menyeleksi calon sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan.

CV. Gasrem Surya Perdana Kupang mempunyai cara tersendiri dalam melakukan prosedur rekrutmen guna mencari karyawan dari dalam maupun dari luar perusahaan untuk lowongan jabatan yang diperlukan. Untuk mendapatkan SDM yang kompeten sesuai dengan persyaratan yang di tentukan serta selaras dengan perkembangan perusahaan, CV. Gasrem Surya Perdana Kupang melakukan pengandaan karyawan yang bardasarkan kepada transparansi, akuntabilitas, independen, serta analisis kebutuhan karyawan untuk jangka pendek dan jangka panjang.

Pelaksanaan rekrutmen terhadap calon karyawan dimaksudkan agar perusahaan dapat memperoleh karyawan yang berkualitas dan mampu merealisasikan tujuan perusahaan. Rekrutmen juga dilakukan untuk

menambah karyawan baru ke dalam suatu satuan kerja yang kegiatannya menuntut aktivitas yang tinggi. Proses rekrutmen memerlukan proses seleksi yang efektif, hal ini dilakukan untuk melakukan pemerataan karyawan sehingga kekuatan sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki menjadi lebih seimbang.

Tabel 1.2

Perekrutan Tenaga Kerja CV. Gasrem Surya Perdana Kupang

No	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Tahun Rekrut
1	Vinsen B Making	L	36	2017
2	Fulgens Ama K	L	30	2017
3	Robby K.	L	40	2017
4	Gerlan M	L	37	2018
5	Yuliana K	P	30	2018
6	Magdalena I	P	29	2018
7	Dagas Langoday	L	28	2019

Sumber: CV. Gasrem Surya Perdana

Berdasarkan tabel di atas dapat kita lihat bahwa perkembangan karyawan dari tahun ke tahun bisa dikatakan meningkat baik itu dari pria maupun wanita umumnya pelamar pekerjaan ini banyak didominasi oleh pria. Pelaksanaan rekrutmen terhadap calon karyawan dimaksudkan agar perusahaan dapat memperoleh karyawan yang berkualitas dan mampu merealisasikan tujuan perusahaan. Rekrutmen juga dilakukan untuk menambah karyawan baru ke dalam suatu satuan kerja yang kegiatannya menuntut aktivitas yang tinggi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Gerlan salah satu karyawan bagian Devisi Pemberdayaan fenomena yang terjadi saat proses rekrutmen pada CV. Gasrem Surya Perdana Kupang yaitu masih banyaknya calon pelamar yang memasukkan surat lamaran tetapi tidak sesuai dengan

persyaratan yang telah ditentukan oleh perusahaan, misalnya jurusan yang berbeda tidak sesuai dengan ketentuan. Hal ini menyebabkan manajemen harus sangat teliti dalam memilih data calon pelamar yang benar-benar memiliki kemampuan dan keahlian sesuai dengan yang diharapkan perusahaan untuk mengikuti tes tahap selanjutnya. Hal ini sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2011:77) mengemukakan bahwa pengembangan karier adalah aktivitas kepegawaian yang membantu karyawan- karyawan merencanakan karier masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Betapapun baiknya suatu rencana karier yang telah dibuat oleh seorang pekerja disertai oleh tujuan karier yang wajar dan realistik, rencana tersebut tidak akan menjadi kenyataan tanpa adanya pengembangan karier yang sistematis dan programatis menurut (Siagian, 2008:215).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Gerlam salah satu karyawan bagian Divisi Pemberdayaan fenomena yang terjadi saat proses pengembangan karier pada CV. Gasrem Surya Perdana Kupang yaitu pengembangan karier karyawan didasarkan pada senioritas karyawan dan bagi kinerja karyawan yang menonjol. Namun demikian, umumnya promosi dilakukan berdasarkan senioritas yang telah dimiliki waktu kerja lama untuk dinaikan golongan jabatannya (*grade*) setelah sebelumnya diberikan pelatihan atau mengikuti seminar.

Untuk mendukung penelitian yang diteliti lebih lanjut maka penulis menggunakan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan variabel yang diteliti sebagai berikut Tursina Kurniawati (2010) hasil penelitian

menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tiara Sinta (2011) hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Winarko (2012) hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara pengembangan karier terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Shaputra (2015) hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara pengembangan karier terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengamatan awal peneliti, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Perekrutan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Gasrem Surya Perdana Kupang”**

B. Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana persepsi responden tentang perekrutan, pengembangan karier dan gambaran tentang kinerja karyawan pada CV. Gasrem Surya perdana Kupang ?
2. Apakah perekrutan dan pengembangan karier secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada CV. Gasrem Surya Perdana Kupang ?
3. Apakah perekrutan dan pengembangan karier secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada CV. Gasrem Surya Perdana Kupang?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari adanya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran tentang variabel perekrutan, pengembangan karier dan kinerja karyawan pada CV. Gasrem Surya Perdana Kupang.
2. Untuk mengetahui signifikan pengaruh perekrutan dan pengembangan karier secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Gasrem Surya Perdana Kupang .
3. Untuk mengetahui signifikan pengaruh perekrutan dan pengembangan karier secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Gasrem Surya Perdana Kupang

D. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan acuan untuk digunakan sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan CV. Gasrem Surya Perdana

Sebagai bahan pertimbangan khususnya CV. Gasrem Surya Perdana sebagai instansi pengelola dalam menanggulangi semua permasalahan yang ada dalam meningkatkan kinerja pegawai.

2. Bagi peneliti lain

Sebagai bahan masukan bagi semua pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut dimasa yang akan datang berkaitan dengan penelitian yang sama.