

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi publik mengadakan proses rekrutmen pegawai untuk menambah, mempertahankan atau menyesuaikan tenaga kerja menurut kebutuhan-kebutuhan SDM. Keberhasilan dari rekrutmen sangat ditentukan oleh kematangan perencanaan SDM sebelumnya. Apabila tersedia sebuah rencana yang jelas dan matang, maka terjadinya kesalahan dalam proses rekrutmen dapat dikendalikan oleh organisasi publik.

Kualitas kerja pegawai di dalam perusahaan banyak sekali dipengaruhi oleh berbagai faktor, beberapa diantaranya adalah sistem rekrutmen yang benar serta imbalan yang sesuai. Tujuan dari setiap pegawai dalam bekerja adalah untuk memperoleh penghasilan atau pendapatan yang diberikan perusahaan dalam bentuk imbalan. Menurut Flippo (2001: 28), meskipun setiap organisasi berbeda pandangan tentang standar dari kualitas kerja karyawan, tetapi pada intinya efektivitas dan efisiensi menjadi ukuran yang umum. Kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektivitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh Sumber Daya Manusia (SDM) dalam mencapai tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan semaksimal mungkin. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) mengacu pada pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill) dan kemampuan (ability). Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut kualitas kerja pegawai yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung-jawabnya secara efektif dan efisien.

Pegawai merupakan sumber daya paling penting dalam organisasi publik. Pegawai yang baik dan memenuhi persyaratan, hanya akan dapat diperoleh melalui proses rekrutmen yang efektif. Untuk dapat melakukan proses rekrutmen secara efektif harus tersedia informasi akurat

dan berkelanjutan mengenai jumlah dan kualifikasi individu yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai tugas pokok dan fungsi dalam organisasi.

Proses rekrutmen dimulai pada waktu mencari pelamar dan berakhir ketika pelamar mengajukan lamaran-lamarannya. Artinya, dapat dikatakan bahwa langkah selanjutnya setelah proses rekrutmen, yaitu seleksi, bukan lagi merupakan bagian dari rekrutmen. Jika proses rekrutmen ditempuh dengan tepat dan baik, hasilnya ialah adanya sekelompok pelamar yang kemudian diseleksi guna menjamin bahwa hanya yang paling memenuhi persyaratanlah yang diterima sebagai pekerja dalam organisasi yang memerlukannya.

Maju mundurnya perusahaan secara dominan ditentukan oleh manusianya, dengan kata lain pegawai merupakan modal yang teramat penting bagi perusahaan, karena bagaimanapun canggihnya sarana dan teknologi, tanpa didukung sumber daya manusia yang handal maka semua akan tidak berarti, karena SDM memegang peran yang sangat penting terhadap keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan, maka perlu adanya suatu penyaringan / sistem dalam perusahaan untuk mendapat pegawai yang berkualitas. Banyak perusahaan atau organisasi yang berusaha mempunyai sebuah sistem yang baik, adapula yang berusaha mengganti sistem yang dipakai dengan sistem yang lain yang dianggap lebih efektif dan lebih memenuhi kebutuhannya. Banyak perusahaan yang mengalami banyak kesulitan, dalam hal ini kesulitan tersebut dapat timbul dari tahap perancangan sampai penerapan sistemnya. Untuk menunjang tercapainya keberhasilan tersebut, maka perlu adanya sistem komputer yang dapat mempercepat dan mempermudah dalam menginput, memproses, dan mengoutput data. Dalam pengolahan data dibutuhkan user yang dapat memenuhi kebutuhan dalam melihat kekurangan dan kelebihan untuk menghasilkan data yang diperlukan.

Berbagai langkah yang diambil dalam proses rekrutmen merupakan salah satu tugas pokok tenaga spesialis yang dikenal dengan istilah pencari tenaga kerja. Para pencari tenaga kerja harus dapat memahami dan menentukan metode rekrutmen yang akan digunakan. Jika mereka mampu memilih metode rekrutmen yang tepat, hasilnya adalah terjarangnya sekelompok pelamar yang dianggap paling memenuhi berbagai persyaratan untuk mengisi berbagai lowongan yang terdapat dalam suatu organisasi. Namun, mereka belum tentu selalu memahami persyaratan teknis yang diperlukan, karena meskipun mereka memang ahli dalam semua segi proses rekrutmen tetapi belum tentu dalam segi-segi teknikal dari semua jenis pekerjaan yang terdapat dalam organisasi.

Kantor BKD Kabupaten Bone Bolango adalah instansi pemerintah yang bertugas mewujudkan manajemen kepegawaian Daerah yang handal, untuk menciptakan aparatur PNS yang bermoral, professional, netral, berwawasan global, menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa serta sejahtera jasmani dan rohani. Dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat sebuah organisasi atau perusahaan haruslah mempunyai tenaga kerja yang handal dan berintegritas tinggi terhadap masyarakat untuk itu diadakanlah perekrutan tenaga kerja dan hal demikian juga berlaku untuk BKD Bone Bolango.

1.2 Identifikasi Masalah

berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat disimpulkan bahwa identifikasi masalah pada penelitian ini adalah :

1. Sudah adanya aturan tentang sistem perekrutan, akan tetapi belum diterapkan secara maksimal.
2. Kurangnya pengetahuan akan proses dari system penyelenggaraan perekrutan, yang mengakibatkan kurangnya kinerja pegawai.

1.3 Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalahnya yaitu bagaimanakah sistem perekrutan pegawai pada BKD Kabupaten Bone Bolango?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui system perekrutan yang ada pada BKD Kabupaten Bone Bolango.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

sebagai wahana dan latihan bagi penulis dalam hal penulisan karya ilmiah dan sebagai pengembangan ilmu dibidang ilmu administrasi khususnya pelayanan.

1.5.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bias menjadi bahan masukan dan sebagai informasi bagi lokasi penelitian yang terkait dengan pelayanan kepada masyarakat.

1.6 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi pada Kantor BKD Kabupaten Bone Bolango Provinsi Gorontalo dengan waktu pelaksanaan penelitian sejak Bulan Maret 2014 sampai dengan selesai.

1.7 Sumber Data

1.7.1 Primer

Sumber data primer adalah data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti berdasarkan pengamatan di lapangan yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan.

1.7.2 Sekunder

Sumber data sekunder adalah data yang diperoleh dari literatur yang relevan dengan masalah yang diteliti.

1.8 Teknik Pengumpulan Data

1.8.1 Observasi

Melakukan pengamatan secara langsung di lokasi penelitian yaitu di kantor BKD Kabupaten Bone Bolango.

1.8.2 Wawancara

Melakukan komunikasi langsung dengan bagian yang berwenang dengan kegiatan perekrutan pegawai pada BKD Bone Bolango.

1.8.3 Dokumentasi

Teknik ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data dokumentasi yang terkait dengan penelitian atau lebih khusus kepada dokumen-dokumen tentang perekrutan pegawai.

1.9 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif yang menggambarkan data-data yang diperoleh melalui observasi maupun wawancara dengan mengelompokkan data sesuai dengan masalah yang diteliti.