

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Adapun aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia ini terdiri dari : perencanaan sumber daya manusia, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian.

Hal ini ditujukan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien. Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen. Rekrutmen adalah suatu proses pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan, untuk dipekerjakan di dalam perusahaan (Malthis 2001). Adapun manfaat dari rekrutmen adalah memiliki fungsi sebagai *“the Right Man on The Right Place”*, dimana hal ini menjadi

pegangan bagi para manager dalam menempatkan tenaga kerja yang ada di perusahaannya. Pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk efektivitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Tujuan dari hal tersebut adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif untuk mencapai tujuan studi tentang manajemen perusahaan bagaimana seharusnya perusahaan dapat mengembangkan, menggunakan dan memelihara karyawan dalam kualitas dan kuantitas yang tetap. Oleh karena itu pihak manajemen perusahaan harus mampu memahami bagaimana cara terbaik dalam mengelola karyawan yang berasal dari latar belakang, keahlian, dan kemampuan yang berbeda-beda sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang diberikan.

Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Rekrutmen juga dapat dilakukan untuk menambah pegawai baru kedalam suatu satuan kerja yang kegiatannya menuntut aktivitas yang tinggi. Dalam proses rekrutmen juga memerlukan adanya proses seleksi yang efektif, hal ini dilakukan untuk melakukan pemerataan pegawai sehingga kekuatan SDM yang dimiliki menjadi lebih seimbang.

Berdasarkan pengamatan awal yang ditemukan pada objek penelitian,

bahwa Sistem Perekrutan pada LPP RRI Gorontalo tidak menghasilkan pegawai yang berstatus sebagai Pegawai Tetap (PNS), tetapi PBPNS atau Pegawai Bukan Pegawai Negeri Sipil (Kontrak). PBPNS merupakan hasil ujian seleksi Perekrutan yang dilaksanakan oleh Pemerintah Pusat. Dalam salah satu pasal PP No 12/2005 hanya disebutkan bahwa persyaratan, kedudukan, hak dan kewajiban Pegawai RRI Bukan PNS diatur berdasarkan UU yang berlaku, keputusan Dewan Direksi dan perjanjian kerja. Keputusan Dewan Direksi dan Perjanjian Kerja yang menyangkut PBPNS harus mengacu kepada UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dengan demikian secara hirarki Ketentuan yang mengatur tentang PBPNS adalah UU tentang Ketenagakerjaan, Keputusan Dewan Direksi dan Perjanjian Kerja antara Direksi dan PBPNS yang bersangkutan.

Dengan adanya perjanjian kerja menunjukkan PBPNS sebagai Pekerja dan Direksi RRI sebagai Pemberi Kerja adalah para pihak yang memiliki posisi sama. Namun didalam prakteknya tidaklah mudah. Posisi kesejajaran kedua subyek hukum itu membawa konsekwensi jika terjadi sengketa atau perselisihan kerja, maka diselesaikan sesuai dengan ketentuan ketenagakerjaan. Kegagalan dalam melakukan sistem perekrutan tenaga kerja akan berdampak pada proses pencapaian tujuan perusahaan. Proses perekrutan harus dipersiapkan dengan baik, mulai dari test penerimaan karyawan yang sudah dipersiapkan, pertanyaan-pertanyaan saat interview pun harus dipersiapkan, jangan hanya bertanya tentang pribadinya, tapi

kembangkan pertanyaan yang dapat menggali potensi yang ada dalam dirinya. Atau ide-ide apa yang dapat diberikan bagi kemajuan perusahaan.

Dengan memperhatikan masalah diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul penelitian sebagai berikut “ Pengaruh Proses Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) RRI Gorontalo ”

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis dapat mengidentifikasi beberapa masalah antara lain:

1. Proses perekrutan karyawan belum di lakukan secara efektif dan efisien.
2. Perekrutan karyawan di LPP RRI Gorontalo tidak menghasilkan pegawai tetap (PNS), tetapi PBPNS atau pegawai bukan pegawai negeri sipil (kontrak).
3. Kesejajaran posisi antara pekerja dan pemberi kerja sering menimbulkan perselisihan dalam organisasi.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah maka permasalahan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut : Apakah Proses Rekrutmen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di LPP RRI Gorontalo?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis seberapa besar pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan di LPP RRI Gorontalo.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari pelaksanaan dan hasil penelitian ini terdiri dari :

##### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk mengembangkan teori dan konsep tentang proses rekrutmen dan kinerja karyawan.

##### **2. Manfaat praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pegawai LPP RRI Gorontalo dalam meningkatkan Proses perekrutan karyawan.