

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi merupakan modal yang tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang belum optimal. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Agar perusahaan tetap hidup maka harus berani menghadapi tantangan zaman dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan yang secara langsung selaras dengan tujuan dari organisasi.

Manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau yang dikenal dengan sebutan karyawan merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya manager perusahaan mengharapkan kinerja yang maksimal dari setiap karyawan dalam mengerjakan tugas yang tanggung jawabnya. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pengembangan perusahaan dimasa yang akan datang, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Adapun aktivitas manajemen sumber daya manusia ini terdiri dari perencanaan sumber daya manusia, pengadaan, pengarahannya, 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 dan seleksi. 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.

Proses rekrutmen sumberdaya manusia tidak boleh diabaikan, hal ini untuk menjaga dari masalah ketidaksesuaian antara apa yang diinginkan dengan apa yang didapat. Artinya organisasi atau manajemen tersebut harus memperoleh karyawan yang tepat, dalam arti kualitas maupun kuantitasnya. Apabila tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi tersebut dapat dikatakan aktivitas kerja kurang efektif dan efisien (Sutrisno, 2009:45). 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. Sedangkan seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar atau orang-orang

yang memenuhi kriteria untuk menempati posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada pada perusahaan. Dalam hal ini para manajer harus bisa melihat kemampuan atau kompetensi karyawannya sehingga bisa menempatkan dalam posisi yang sesuai. Karena hal ini akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Apabila karyawan kita tidak punya kompetensi yang sesuai, maka tentu saja hasilnya tidak akan seperti yang diharapkan.

Suatu organisasi profit dalam beroperasi membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerjanya guna meningkatkan produk yang berkualitas. Mengingat karyawan merupakan aset penting organisasi, maka banyak hal yang perlu diperhatikan terkait dengan peningkatan kinerjanya. Kinerja yang baik adalah salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula. Untuk dapat memiliki kinerja yang baik, seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya harus memiliki keahlian dan keterampilan sesuai dengan pekerjaan yang dimilikinya.

Kinerja karyawan yang merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien.

Berdasarkan hasil observasi awal di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Gorontalo yaitu salah satu perusahaan milik pemerintah daerah Kota Gorontalo yang berorientasi pada layanan produksi dan mendistribusikan air minum yang berkualitas kepada seluruh masyarakat yang membutuhkan sarana air bersih. Berikut ini ditampilkan data jumlah sambungan pelanggan.

**Tabel 1.1**  
**Data Sambungan PDAM Kota Gorontalo**  
**Tahun 2015**

No	Jenis	Jumlah	Ket
1	Rumah Tangga A	9.432 unit	Aktif
2	Rumah Tangga B	7.095 unit	Aktif
3	Instansi Pemerintah	242 unit	Aktif
4	Niaga kecil	1.143 unit	Aktif
5	Niaga besar	162 unit	Aktif
6	Khusus	1 unit	Aktif
7	Sosial umum	361 unit	Aktif
8	Sosial khusus	362 unit	Aktif
Jumlah Total Sambungan Aktif		18.801	
Jumlah penduduk terlayani		109.794 jiwa	
Cakupan wilayah pelayanan		60,04 %	
Kehilangan air rata-rata		30 %	

Sumber : PDAM Kota Gorontalo, 2017

Tabel diatas menjelaskan bahwa pelanggan rumah tangga A yaitu rumah tinggal tanpa ada kegiatan usaha lainnya dengan kriteria antara lain : luas bangunan kurang dari 21-50 m<sup>2</sup>, termasuk golongan ekonomi menengah kebawah yang mendominasi pelanggan sejumlah 9.432 sambungan. Mengandalkan 2 sumber air yang besar yaitu air sungai Bone dan sungai Bolango untuk menyuplai air ke rumah-rumah penduduk melalui saluran pipa yang didukung oleh Intake. Intake berupa saluran

dengan konstruksi beton sepanjang  $\pm 20$  meter dengan 2 buah mulut intake, pada saluran intake terdapat 1 unit rumah pompa air baku dengan jumlah pompa sebanyak 4 unit. Pompa-pompa ini akan mendorong air dari saluran intake menuju bangunan pengolahan air bersih, masing-masing pompa berkapasitas 120 lt/dt dengan daya dorong (head) 15 meter. Berikut ini ditampilkan instalasi perpipaan yang meyalurkan air ke pelanggan di wilayah Kota Gorontalo.

**Tabel 1.2**  
**Instalasi perpipaan PDAM Kota Gorontalo**  
**Tahun 2016**

No	Jenis Pipa	Diameter	Satuan	Panjang	Satuan
1.	D . C . I	600	MM	3.648	Meter
2.	D . C . I	500	MM	632	Meter
3.	D . C . I	400	MM	715	Meter
4.	D . C . I	350	MM	4.269	Meter
5.	D . C . I	300	MM	7.580	Meter
<b>Jumlah</b>				<b>16.844</b>	<b>Meter</b>
1	D . C . I	250	MM	2.278	Meter
2	D . C . I	200	MM	1.005	Meter
3	D . C . I	150	MM	6.444	Meter
4	Asbes	250	MM	200	Meter
5	Asbes	150	MM	3.370	Meter
6	P . V . C	250	MM	840	Meter
7	P . V . C	200	MM	3.030	Meter
8	P . V . C	150	MM	45.930	Meter
9	P . V . C	125	MM	3.500	Meter
<b>Jumlah</b>				<b>66.597</b>	<b>Meter</b>
1	P . V . C	100	MM	41.465	Meter
2	P . V . C	90	MM	5.410	Meter
3	P . V . C	75	MM	90.500	Meter
4	P . V . C	63	MM	6.325	Meter
5	P . V . C	50	MM	117.475	Meter
6	P . V . C	40	MM	4.772	Meter
<b>Jumlah</b>				<b>265.947</b>	<b>Meter</b>

Sumber : PDAM Kota Gorontalo, 2017

Tabel diatas menjelaskan bahwa penggunaan bahan pipa PVC (*Poli Vinil Chloride*) oleh PDAM Kota Gorontalo salah satu pilihan tepat, karena merupakan terobosan inovatif (menggantikan bahan logam) yang ekonomis dan sangat menghemat konsumen. Selain itu, PVC merupakan

material yang tidak mudah berkarat dan lebih mudah perawatan maupun perbaikannya jika terjadi kerusakan.

Selanjutnya observasi yang berkaitan dengan kinerja karyawan belum maksimal sebabkan oleh perusahaan karyawan belum memperhatikan ketepatan waktu dalam bekerja. Tingkat kehadiran karyawan yang masih rendah. Tingkat produktivitas karyawan belum maksimal. Hal lain berkaitan dengan rekrutmen ditemukan beberapa permasalahan yaitu pengumuman lowongan pekerjaan baru hanya menggunakan sistem tertutup yaitu dalam lingkungan internal PDAM Kota Gorontalo, sehingga hanya orang terbatas saja yang bisa mengakses informasi tersebut.

Fenomena diatas, sangat mempengaruhi program kerja PDAM Kota Gorontalo yaitu menciptakan sistem pendistribusian air minum yang merata keseluruh wilayah pelayanan sehingga akan menjamin tersedianya air minum bagi seluruh masyarakat secara berkesinambungan, dengan program peningkatan kapasitas produksi serta cakupan wilayah pelayanan. Sehingga penyusutan karyawan yang dialami biasanya dikarenakan adanya karyawan yang memasuki masa pensiun, meninggal dunia atau berhenti. Oleh karena itu diperlukan rekrutmen karyawan baru yang akan meningkatkan kinerja perusahaan. Dalam proses rekrutmen juga memerlukan adanya proses seleksi yang efektif, hal ini dilakukan untuk melakukan pemerataan karyawan sehingga kekuatan SDM yang dimiliki menjadi lebih seimbang.

Oleh sebab itu penting bagi direktur PDAM Kota Gorontalo untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui rekrutmen yang tidak boleh mengabaikan pengelolaan sumber daya manusia, hal ini untuk menjaga dari masalah ketidaksesuaian antara apa yang diinginkan dengan apa yang didapat. Artinya perusahaan harus memperoleh karyawan yang tepat, apabila tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan tersebut dapat dikatakan aktivitas kinerja kurang efektif dan efisien.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Gorontalo”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu:

- 1) Karyawan belum memperhatikan ketepatan waktu dalam bekerja.
- 2) Tingkat kehadiran karyawan yang masih rendah
- 3) Tingkat produktivitas karyawan belum maksimal
- 4) Proses rekrutmen masih menggunakan sistem tertutup

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah, maka peneliti menyusun rumusan masalah yakni: “Seberapa besar Pengaruh Rekrutmen Terhadap

Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Gorontalo?”

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Gorontalo.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menciptakan dua manfaat yakni manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut:

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

Manfaat teoritisnya yaitu untuk menambah pengetahuan peneliti dan sebagai referensi bagi dunia pendidikan. Sehingga mahasiswa yang akan melakukan penelitian selanjutnya mendapat sumber informasi pembanding yang ada relevansinya dengan penelitian ini.

##### **2. Manfaat Praktis**

Manfaat praktisnya yaitu penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan untuk perbaikan pengelolaan Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan manajemen kinerja karyawan, khususnya hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan bagi direktur dalam pengambilan kebijakan rekrutmen.