

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seleksi yang baik dan keputusan penempatan merupakan bagian penting dari kesuksesan manajemen sumber daya manusia, sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang harus ada dan relatif lebih penting bagi perusahaan, karena hampir seluruh kegiatan operasional perusahaan dilakukan oleh manusia. Walaupun suatu perusahaan yang kondisi sumber daya lainnya melimpah, seperti tingkat manajemen yang bagus dan menggunakan teknologi yang modern tidak akan efektif apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan profesional yang tinggi.

Langkah awal dalam menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan handal, perlu adanya suatu perencanaan dalam menentukan karyawan yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam perusahaan yang bersangkutan karena peran karyawan sangat menentukan berhasil tidaknya perusahaan mencapai sasarannya, perusahaan harus selalu berusaha untuk memperoleh dan menempatkan karyawan yang qualified pada setiap jabatan dan pekerjaan supaya pelaksanaan pekerjaan lebih berdaya guna serta berhasil guna.¹

¹ H.Malayu.S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:PT Bumi Aksara 2009. hlm. 46.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan harus merancang sistem pengadaan karyawan yang tepat, salah satunya adalah dengan mengadakan proses seleksi.

Seleksi mempunyai arti yang sangat strategis bagi perusahaan. Apabila dilakukan dengan prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia secara wajar, maka proses seleksi akan dapat menghasilkan pilihan karyawan yang dapat diharapkan kelak memberikan kontribusi yang positif dan baik.²

Seleksi sumber daya manusia merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seseorang pelamar diterima atau ditolak, dalam suatu instansi tertentu setelah menjalani serangkaian tes yang dilaksanakan.³

Berbagai macam tes yang akan dijalani seorang calon karyawan adalah tes psikologis yang bertujuan untuk mengungkap kemampuan potensial dan kemampuan nyata calon pegawai, tes wawancara yang bertujuan untuk mengetahui apakah calon pegawai memenuhi persyaratan kualifikasi yang telah ditentukan perusahaan atau tidak, tes kesehatan dimaksudkan untuk menjamin bahwa pelamar berada dalam kondisi fisik yang sehat dan juga tes pengetahuan akademik untuk mengetahui tingkat penguasaan materi calon pegawai dan materi yang diberikan harus sesuai dengan bidang pendidikan

² Meldona, S.E.,M.M.,Ak dan Siswanto, M.Si, *Perencanaan Tenaga Kerja*, Malang: Uin-Maliki Press 2011. hlm.148.

³ Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep, Teori, dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik)*, Yogyakarta: Graha Ilmu 2003 hlm.151.

dan tingkat pendidikannya.⁴ Ketika proses penarikan (*recruitment*) dan seleksi telah dilakukan, maka pihak perusahaan melakukan proses penempatan (*placement*).

Perusahaan perlu menempatkan calon karyawan yang telah diterima pada jabatan-jabatan yang dibutuhkan perusahaan dan sesuai dengan kemampuannya masing-masing, sehingga para calon karyawan tersebut dapat bekerja dengan maksimal.

Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Sebelum seorang pegawai ditempatkan maka organisasi harus mensosialisasikan pegawainya pada pekerjaan baru melalui kegiatan orientasi untuk meningkatkan dukungan yang lebih efektif. orientasi artinya memberitahukan kepada pegawai baru tentang hak dan kewajiban, tugas dan tanggung jawabnya, peraturan, sejarah dan struktur organisasi serta memperkenalkannya kepada pegawai lama. Orientasi ini bertujuan agar pegawai baru merasa dirinya diterima dalam lingkungan pekerjaannya sehingga tidak canggung lagi untuk mengerjakan tugas-tugasnya. Apabila program orientasi telah dilaksanakan, maka hasil dari program orientasi ini akan dijadikan pertimbangan bagi seorang pegawai baru untuk ditempatkan pada posisinya.⁵

⁴ Dr.A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, Drs., Msi., Psi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: PT.Remaja Rosdakarya 2004. hlm.35.*

⁵<http://sasmitadp31.blogspot.com/2012/04/penempatan-pegawai.html>, diakses pada tgl 14 desember 2013.

Proses seleksi dan penempatan sangat menentukan dalam mendapatkan seorang karyawan yang berkompeten sesuai dengan kebutuhan sebuah perusahaan, karena dalam proses seleksi dan penempatan jabatan karyawan yang tepat, dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Namun dari penelitian sementara yang telah dilaksanakan di KJKS Cemerlang, terdapat ketidaksesuaian dengan yang di kemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, dimana dalam proses penyeleksian yang dilakukan terdapat serangkaian tes yang disesuaikan dengan tingkat jenjang pendidikan yang dimiliki oleh calon tenaga kerja, agar calon tenaga kerja mendapatkan tempat yang sesuai dengan jabatan dan keahlian yang dimilikinya.⁶ Sedangkan pada KJKS Cemerlang proses penyeleksian tenaga kerja baik calon karyawan yang memiliki jenjang pendidikan SMA, D3 maupun S1 dilakukan secara bersama dan disama ratakan.

KJKS Cemerlang merupakan lembaga keuangan yang menghimpun dan mengelola dana masyarakat, Untuk itu penyeleksian dan penempatan tenaga kerja yang tepat akan berpengaruh terhadap keberhasilan KJKS Cemerlang.

Mengingat betapa pentingnya proses pelaksanaan seleksi sumber daya manusia dan penempatan karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan, dan keingintahuan untuk mengetahui apakah pelaksanaan

⁶ Dr.A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, Drs., Msi., Psi, *op.cit*, hlm.35.

seleksi sumber daya manusia di KJKS Cemerlang berpengaruh terhadap penempatan jabatan pegawai, maka penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian "Pengaruh Pelaksanaan Seleksi Terhadap Penempatan jabatan Pegawai (Studi Pada KJKS Cemerlang Kendal)".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dan untuk memperjelas arah penelitian, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah seleksi sumber daya manusia berpengaruh terhadap penempatan jabatan pegawai KJKS CEMERLANG?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penulisan ini adalah:

Untuk mengetahui pengaruh pelaksanaan seleksi sumber daya manusia terhadap penempatan jabatan pegawai di KJKS CEMERLANG.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis untuk mengetahui wawasan dan pengetahuan mengenai seleksi sumber daya manusia dan pengaruhnya terhadap penempatan jabatan. Penelitian ini juga berfungsi sebagai sarana bagi penulis untuk menambah keterampilan penelitian dibidang sumber daya manusia.
2. Bagi lembaga yang diteliti, informasi ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi manajer SDM untuk

mengambil keputusan dalam melakukan penempatan kerja karyawan.

3. Bagi akademisi penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu dan dapat memberikan informasi tambahan tentang penempatan kerja.
4. Sebagai bahan informasi penelitian selanjutnya.

1.4 Sistematika Penulisan

Dalam pembahasan skripsi ini akan dibagi menjadi lima bab, yang masing-masing bab terdiri dari beberapa sub bab. Hal tersebut bertujuan agar pembahasan skripsi ini tersusun secara sistematis sehingga mempermudah pembahasan dan pemahaman. Untuk itu penulis perlu kiranya mengetengahkan dan menuangkan sistematika penulisannya yaitu sebagai berikut:

Sistematika Penulisan dalam penelitian ini adalah :

BAB I : PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

1.2 Perumusan Masalah

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4 Sistematika Penelitian

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.2 Hipotesis

BAB III : METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Sumber Data

3.2 Populasi dan Sampel

3.3 Metode Pengumpulan Data

3.4 Variabel Penelitian dan Pengukuran

3.5 Teknik Analisis Data

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Penyajian Data

4.2 Diskriptif data penelitian Responden

4.3 Hasil Analisis Data

BAB V : KESIMPULAN SARAN, DAN PENUTUP

5.1 Kesimpulan

5.2 Saran

5.3 Penutup