

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Lingkungan kegiatan dalam sebuah perusahaan berjalan begitu dinamis, dimana kekuatan internal dan eksternal cenderung telah mendorong terjadinya perubahan terhadap peraturan yang ditetapkan sebelumnya. Berkenaan dengan hal tersebut, sebagai konsekuensinya perusahaan harus mengubah atau mengadopsi strategi baru agar perusahaan tetap mampu bersaing, karena perubahan strategi akan menentukan arah tiap fungsi organisasi, termasuk manajemen sumber daya manusia. Pada dasarnya manajemen sumber daya manusia merupakan segala kegiatan atau aktivitas karyawan dalam sebuah organisasi perusahaan yang dapat digunakan guna mencapai berbagai tujuan. Oleh karena itu manajer pada semua lapisan organisasi harus menaruh perhatian besar terhadap kinerja pegawai.

menurut (Sutrisno, 2016) Istilah kinerja sangat sering kita dengar atau sangat penting bagi suatu perusahaan untuk mencapai maksud dan tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia seorang pegawai dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja bagi pegawai itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan. Berbagai pengertian kinerja menurut para ahli menyatakan bahwa kinerja adalah sebagai perluasan dari bertemunya individu dan harapan tentang apa yang seharusnya dilakukan individu terkait dengan satu peran dan kinerja tersebut merupakan evaluasi terhadap berbagai kebiasaan dalam organisasi yang membutuhkan standarisasi yang jelas. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja

yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya. (Wulandari, 2016) Kinerja dalam perusahaan merupakan jawaban dari berhasilnya tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Apabila hal ini luput dari perhatian pimpinan maka akan menimbulkan kondisi yang tidak stabil bagi perusahaan baik dari segi keuangan maupun kenyamanan kerja.

Menurut (Rosento, 2018) Rekrutmen adalah serangkaian aktivi-tas yang digunakan oleh sebuah organisasi un-tuk menarik para pelamar kerja yang memiliki kemampuan dan sikap yang dibutuhkan untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya. Rekrutmen dengan kata lain adalah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh organisasi, menurut (Suparni, 2017).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas,dapat diambil pengertian bahwa rekrutmen adalah suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan tam-bahan pegawai melalui proses seleksi untuk ditempatkan sesuai kebutuhan organisasi atau perusahaan.

Seleksi merupakan proses yang digunakan oleh sebuah organisasi untuk memilih, dari sekumpulan pelamar,orang atau orang-orang yang paling baik memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia, dengan mempertimbangkan konsisi lingkungan saat ini (marwansyah, 2016). Seleksi karyawan ini sangat penting karena kinerja para manajer senantiasa tergantung sebagian pada kinerja

bawahannya. pegawai yang tidak memiliki kemampuan yang baik tidak akan dapat bekerja secara efektif dan kinerja manajer sudah tentu akan terganggu.

Seleksi menurut (Dr. Kasmir M.M., 2016) seleksi adalah kegiatan lanjutan dari rekrutmen yang sudah dilakukan sebelumnya. artinya hasil rekrutmen yang dilakukan perusahaan kemudian dipilih untuk menentukan mana yang layak atau memenuhi kualifikasi yang diharapkan. layak maksudnya adalah memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan perusahaan.

Menurut (Sunyoto, 2015) menyatakan orientasi merupakan suatu program untuk memperkenalkan pegawai baru pada peran-peran mereka, organisasi, kebijakan-kebijakannya, nilai-nilai, keyakinan-keyakinan dan pada rekan kerja mereka. Menurut (Sedarmayanti, 2015) menyatakan bahwa orientasi adalah pengakraban dan penyesuaian dengan situasi atau lingkungan.

pemaparan para ahli tersebut secara umum dikatakan bahwa orientasi berarti penyediaan informasi dasar berkenaan dengan perusahaan bagi pegawai baru, yaitu informasi yang mereka perlukan untuk melaksanakan pekerjaan secara memuaskan. Informasi dasar ini mencakup fakta-fakta seperti jam kerja, cara memperoleh kartu pengenalan, cara pembayaran gaji dan orang-orang yang akan bekerja sama dengannya. Orientasi pada dasarnya merupakan salah satu komponen proses sosialisasi pegawai baru, yaitu suatu proses penanaman sikap, standar, nilai, dan pola perilaku yang berlaku dalam perusahaan kepada pegawai baru.

Penempatan (*placement*) merupakan salah satu aspek yang penting dalam proses perencanaan sumber daya manusia, karena mempunyai hubungan yang erat dengan efisiensi dan keadilan, setiap karyawan diberikan peluang yang sama untuk berkembang. Sedangkan penempatan kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawab.

Menurut (Suwatno & Priansa, 2016) penempatan pegawai berarti mengalokasikan para pegawai pada posisi kerja tertentu, hal ini khusus terjadi pada pegawai baru. Kepada pegawai lama yang telah menduduki jabatan atau pekerjaan termasuk sasaran fungsi penempatan pegawai dalam arti mempertahankan pada posisinya atau memindahkan pada posisi yang lain. Dengan demikian penempatan dalam kaitan ini meliputi promosi, demosi, dan Job Posting program.

Berikut hasil kinerja pegawai pada Pengadilan Tinggi Sumatera Barat pada tahun 2019.

Tabel 1.1
Hasil Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Tinggi Sumatera Barat pada tahun 2019

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi	%

Terwujudnya Proses Peradilan Yang Pasti, Transparan dan Akuntabel	a. Persentase sisa perkara yang diselesaikan :			
	1. Perdata	100%	83,5%	83,5%
	2. Pidana	100%	80%	80,%
	3. Tipikor	100%	87,4%	87,4%
	b. Persentase sisa perkara yang diselesaikan tepat waktu :			
	1. Perdata	90%	78,2%	86,8%
	2. Pidana	90%	83%	92,2%
	3. Tipikor	90%	64,9%	72,1%
	c. Persentase penurunan sisa perkara:			
	1. Perdata	35%	32%	91,4%
	2. Pidana	35%	29,7%	84,9%
	3. Tipikor	35%	24%	68,6%
	d. Persentase perkara yang tidak mengajukan upaya hukum :			
	1. Kasasi	85%	66%	77,6%
	e. Index responden	85%	68,7%	80%

Sumber : Pengadilan Tinggi Sumatera Barat pada tahun, 2019

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa indikator kinerja persentase sisa perkara yang diselesaikan perdata terealisasi 83,5%, pidana terealisasi 80% dan tipikor terealisasi 87,4%, kemudian pada indikator persentase perkara yang diselesaikan tepat waktu, perdata terealisasi 86,8%, pidana terealisasi 92,2% dan tipikor terealisasi 72,1%, lalu pada indikator persentase penurunan sisa perkara, perdata terealisasi 91,4%, pidana terealisasi 84,9% dan tipikor terealisasi 68,6%, kemudian pada indikator persentase perkara yang tidak mengajukan upaya hukum, kasasi terealisasi 77,6%, terakhir indikator index responden hanya terealisasi 80%,

Maka dapat disimpulkan hasil kinerja pada Pengadilan Tinggi Sumatera Barat pada tahun 2019 mengalami fluktuasi dimana hal ini terindikasi oleh kinerja pegawai yang belum maksimal, sehingga hasil kinerja tidak tercapai sesuai target Pengadilan Tinggi Sumatera Barat.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “ **Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Orientasi Kerja Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Tinggi Sumatera Barat** ”

1.2 Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang, maka penulis dapat menentukan identifikasi masalahnya sebagai berikut :

1. Kurangnya saling percaya antara sesama pegawai pengadilan tinggi Sumatera barat

2. Terjadinya persaingan kerja yang kurang sehat antara sesama pegawai pengadilan tinggi Sumatera barat
3. Tidak sesuainya kinerja karyawan saat pimpinan tidak ada pada pengadilan tinggi Sumatera barat
4. Tingginya tingkat meninggalkan pekerjaan saat jam kerja berlangsung pada pengadilan tinggi Sumatera barat
5. Butuhnya waktu yang lama untuk menyelesaikan suatu pekerjaan pada pengadilan tinggi Sumatera barat
6. Peningkatan kinerja yang belum stabil pada pengadilan tinggi Sumatera barat
7. Situasi belum kondusif untuk membangun kerjasama yang sinergis sesama pegawai pengadilan tinggi Sumatera barat
8. Kepuasan kerja yang masih rendah pada pengadilan tinggi Sumatera barat
9. Komunikasi antar atasan dan bawahan yang belum stabil pada pengadilan tinggi Sumatera barat

1.3. Batasan Masalah

Guna lebih memberikan arahan dan memudahkan dalam penelitian ini, maka penulis memfokuskan menganalisa variabel bebas yaitu Rekrutmen, Seleksi, Orientasi Kerja dan Penempatan Pegawai dan variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai pada Pengadilan Tinggi Sumatera Barat

1.4. Perumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang dijelaskan diatas, dapat diketahui bahwa penelitian ini adalah bagaimana kinerja pegawai pada pengadilan tinggi di kota Padang. Dengan demikian rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh Rekrutmen secara parsial terhadap Kinerja pegawai pada Pengadilan Tinggi Sumatera Barat ?
2. Bagaimana Pengaruh Seleksi secara parsial terhadap Kinerja pegawai pada Pengadilan Tinggi Sumatera Barat?
3. Bagaimana Pengaruh Orientasi Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Pengadilan Tinggi Sumatera Barat?
4. Bagaimana Pengaruh Penempatan Pegawai secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Pengadilan Tinggi Sumatera Barat?
5. Bagaimana Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Orientasi Kerja dan Penempatan Pegawai secara bersama-sama terhadap terhadap Kinerja Pegawai pada Pengadilan Tinggi Sumatera Barat ?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dari permasalahan diatas adalah :

1. Untuk mendapatkan bukti empiris dan mengetahui seberapa besar pengaruh Rekrutmen secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Pengadilan Tinggi Sumatera Barat

2. Untuk mendapatkan bukti empiris dan mengetahui seberapa besar pengaruh Seleksi secara parsial terhadap Kinerja pegawai pada Pengadilan Tinggi Sumatera Barat
3. Untuk mendapatkan bukti empiris dan mengetahui seberapa besar pengaruh Orientasi Kerja secara parsial terhadap Pegawai Karyawan pada Pengadilan Tinggi Sumatera Barat
4. Untuk mendapatkan bukti empiris dan mengetahui seberapa besar pengaruh Penempatan Pegawai secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Pengadilan Tinggi Sumatera Barat
5. Untuk mendapatkan bukti empiris dan mengetahui seberapa besar pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Orientasi Kerja dan Penempatan Pegawai secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada Pengadilan Tinggi Sumatera Barat

1.5.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Sebagai sarana dalam mengembangkan ilmu pengetahuan dan menambah wawasan yang telah penulis peroleh selama kuliah diperkuliahan Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat mengenai proses Rekrutmen, Seleksi, Orientasi Kerja Dan Penempatan

pegawai Terhadap Kinerja pegawai Pada Pengadilan Tinggi Sumatera Barat

3. Bagi peneliti

Lanjutan Bagi penelitian lebih lanjut, penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan referensi bagi peneliti yang akan meneliti tentang kinerja pegawai, ataupun variabel lainnya