BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia sangat berperan penting dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, serta dapat menentukan pencapaian perusahaan secara nyata dengan sumber daya yang tersedia (Budiasa, 2021:1). Manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Jelasnya manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan organisasi.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentuan terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan itu tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif pegawai meskipun alat-alat yang dimiliki organisasi begitu canggihnya. Pegawai sebagai salah satu elemen dari perusahaan diharapkan memiliki kinerja yang tinggi. Sebab dengan kinerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat memenuhi tujuan perusahaan dalam meningkatkan permintaaan pasaran. Pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dapat merasakan betah atau membuat pegawai bertahan ditempat kerja. Kinerja yang tinggi dibutuhkan setiap individu dalam mencapai tujuan baik jangka pendek maupun jangka panjang. Tenaga manusia yang terampil dan cekatan dalam menyelesaikan tugas-tugas dan

tanggung jawabnya dapat berpengaruh terhadap perusahaan. Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang tekun, pekerja keras, bertanggung jawab, memliki *skill* dan pengetahuan terhadap pekerjaan yang terdapat didalam perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi diperlukan analisis faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan dari para pegawai Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi, diantaranya adalah melakukan rekrutmen pegawai Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi dengan *standard* yang memadai, guna mendapatkan tenaga yang terampil dan ahli dibidangnya.

Kegiatan rekrutment merupakan salah satu kegiatan yang paling penting dalam aktivitas manajemen sumber daya manusia yang ada didalam organisasi. Rekrutmen pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi berkenaan dengan bagaimana organisasi mampu mendapatkan pegawai yang tepat untuk bekerja.Umumnya organisasi besar memiliki divisi tersendiri untuk merekrut pegawainya. Dimana pegawai merupakan aset utama organisasi yang berperan aktif dalam aktivitas organisasi. Pegawai mempunyai pikiran, perasaan, keiinginan, status, dan latar belakang pendidikan, usia serta jenis kelamin yang berbeda satu dengan yang lainnya. Potensi inilah yang dimanfaatkan dengan optimal agar pegawai mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi pengembangan organisasi. Rekrutment yang tepat akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi.

Adapun Jumlah Pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi dari tahun 2018-2022 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Perkembangan Jumlah Pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah Pegawai (Orang)	Perkembangan (%)
2018	344	-
2019	330	(4,0)
2020	317	(3,9)
2021	321	1,26
2022	323	0,6

Sumber : Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi Tahun 2023

Berdasarkan tabel 1.1 diatas terlihat bahwa perkembangan pegawai Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi dari tahun 2018 sampai tahun 2022 mengalami fluktuasi. Pada tahun 2018 jumlah pegawai yaitu 344 orang, pada tahun 2019 terjadi penurunan pegawai menjadi 330 orang atau sebesar -4,0%, pada tahun 2020 terjadi penurunan lagi menjadi 317 orang atau sebesar -3,9%, kemudian pada tahun 2021 jumlah pegawai meningkat menjadi 321 orang atau sebesar 1,26% serta pada tahun 2022 meningkat lagi menjadi 323 orang atau sebesar 0,6%.

Menurut Rivai dan Sagala (2013) dalam Sumardjo dan Priansa, (2018:72) rekrutmen merupakan proses menentukan dan menarik pelamar, yang mampu bekerja dalam organisasi. Sedangkan menurut Pymes (2004) dalam Sumardjo dan Priansa, (2018:72) menyatakan bahwa rekrutment merupakan proses menarik kandidat yang memenuhi syarat untuk melamar posisi yang kosong dalam sebuah organisasi.

Standar Operasional Prosedur (SOP) Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi terhadap rekrutmen kinerja karyawan yaitu pelamar datang langsung ke Perusahaan, kemudian menyerahkan berkas lamaran. Setelah itu pegawai yang merekrut akan mengecek berkas yang lengkap maupun belum lengkap. Kemudian pelamar akan diberikan jadwal psikotes melalu telepon. Sesudah itu petugas rekrutmen akan memanggil pelamar untuk wawancara. Tahap akhir yaitu membuat laporan pegawai baru dan acc laporan. Mengingat sangat pentingnya rekrutmen bagi perusahaan. Diharapkan dengan adanya rekrutmen yang baik dan, efektit akan berdampak pada perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas di Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi.

Dibawah ini merupakan data rekrutment pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi Tahun 2018-2022 sebagai berikut :

Tabel 1.2
Data Rekrutmen Pegawai Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi Tahun 2018-2022

Tahun	Calon Pegawai	SMA	S1	Diterima	
				SMA	SI
2018	162	90	72	3	2
2019	181	102	79	2	1
2020	172	112	60	3	4
2021	102	100	2	7	5
2022	112	88	24	6	4

Sumber: Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi, Tahun 2023

Berdasarkan tabel 1.2 diatas perekrutan pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi dari tahun 2018 sampai tahun 2022 menunjukan bahwa rata-rata calon pegawai yang diterima paling banyak yaitu dengan tingkat pendiikan SMA dibandingkan SI. Rekrutmen pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi dilakukan pada saat ada pegawai pensiun dan jika pegawai yang bermasalah dan keluar dari perusahaan maka persahaan membuka lowongan perkerjaan.

Perekrutan pegawai sangat berpengaruh terhadap tinggi atau rendahnya kinerja pegawai didalam suatu perusahaan. Jika perekrutan pegawai sesuai dengan pendidikan dan *skill* yang pegawai miliki maka kinerja pegawai pun akan meningkat dan sebaliknya, jika perekrutan pegawai tidak sesuai dengan pendidikan dan *skill* yang dimiliki maka kinerja pegawai pun akan rendah. Dimana kinerja menurut Mangkunegara (2015:67) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011:260) kinerja merupakan sinonim dari perilaku, adalah sesuatu yang secara actual dikerjakan dan dapat diobservasi, mencakup tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi.

Adapun kinerja pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi dalam lima tahun terakhir dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 1.3
Target Dan Realisasi Kinerja Perumda Air Minum Tirta Mayang
Kota Jambi Tahun 2018-2022

Tahun	Kegiatan	Target (%)	Realisasi Pencapaian Target (%)
2018	Penyambungan sambung baru / SB & SKSB	100	60,54
	Pengaduan pipa bocor dan air tidak mengalir	100	100
	Tunggakan dan Pemutusan	100	75
	Pelaksanaan Program	100	57,54
2019	Penyambungan sambung baru/SB&SKSB	100	46,64
	Pengaduan pipa bocor dan air tidak mengalir	100	100
	Tunggakan dan Pemutusan	100	70
	Pelaksanaan Program	100	56,68
2020	Penyambungan sambung baru/SB&SKSB	100	73,97
	Pengaduan pipa bocor dan air tidak mengalir	100	100
	Tunggakan dan Pemutusan	100	76
	Pelaksanaan Program	100	49,69
2021	Penyambungan sambung baru/SB&SKSB	100	58,40
	Pengaduan pipa bocor dan air tidak mengalir	100	100
	Tunggakan dan Pemutusan	100	71
	Pelaksanaan Program	100	54,30
2022	Penyambungan sambung baru/SB&SKSB	100	60,75
	Pengaduan pipa bocor dan air tidak mengalir	100	100
	Tunggakan dan Pemutusan	100	73
	Pelaksanaan Program	100	55,43

Sumber: Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi, tahun 2023

Keterangan

SB : Sambung Baru

SKSB : Sambung Kembali Sambung Baru.

Berdasarkan tabel 1.3 diatas diketahui bahwa target dan realisasi kinerja pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi dalam lima tahun terakhir masih ada yang belum mencapai target yang telah ditetapkan

oleh perusahaan. Hal ini menunjukan bahwa kinerja pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi dalam lima tahun terakhir belum optimal.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul skripsi yang tertuang dalam proposal ini adalah "**Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi"**

1.2 Identifikasi Masakah

Berdasarkan latar belakang diatas dimana penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Perkembangan pegawai Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi dari tahun 2018 sampai tahun 2022 mengalami fluktuasi cenderung turun.
2. Perekrutan pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi dari tahun 2018 sampai tahun 2022 menunjukan bahwa rata-rata calon pegawai yang diterima paling banyak yaitu dengan tingkat pendiikan SMA dibandingkan SI. Ini tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
3. Target dan realisasi kinerja pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi dalam lima tahun terakhir masih ada yang belum mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas rumusan masalah yang diambil adalah :

1. Bagaimanakah proses rekrutmen dan kondisi kinerja pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi?
2. Bagaimana pengaruh rekrutmen terhadap kinerja pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, dapat diketahui bahwa tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan rekrutmen dan kinerja pada pegawai Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi.
2. Untuk menganaisis pengaruh rekrutmen terhadap kinerja pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian diatas, maka manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

   Penelitian ini sangat bermanfaat dimana penulis dapat mengaplikasikan ilmu yang telah didapat selama perkuliahan, serta dapat dijadikan sebagai pengembangan ilmu pengetahuan dan menambah wawasan yang lebih jauh tentang penelitian.

2. Bagi Akademis

   Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan kajian bagi peneliti selanjutnya terutama yang berhubungan dengan pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Sebagai bahan referensi dan informasi dalam melakukan penelitian selanjutnya, dan diharapkan dapat memperbanyak ilmu pengetahuan.