BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan dalam melakukan aktivitasnya selalu melibatkan unsur manusia, karena Perusahaan merupakan bentuk kerjasama manusia dimana unsur manusia memegang peranan penting yaitu peran sebagai pengembang misi Perusahaan, peran sebagai Pimpinan Perusahaan dan peran sebagai pekerja di dalam sebuah perusahaan. Dari masing – masing peran ini setiap pihak perlu menyadari posisinya dan memahami apa yang harus di perankan.

Perkembangan ekonomi manusia dan Tekhnologi begitu pesat sehingga menimbulkan tingkat persaingan yang cukup tinggi. Dalam menghadapi kondisi seperti ini, perusahaan – perusahaan sebagai penunjang pembangunan di Indonesia perlu berusaha agar tetap bertahan dalam lingkungan bisnisnya.

Persaingan antar Perusahaan di Era Globalisasi semakin tajam, sehingga Sumber Daya Manusia (SDM) dituntut untuk terus – menerus mampu mengembangkan diri secara Proaktif yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi yang dimiliki akan berkembang dengan maksimal. Banyak faktor yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi kegiatan dan hasil yang akan dicapai oleh perusahaan, salah satunya adalah faktor Sumber Daya Manusia (SDM). (Edy Sutrisno 2016:6).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar yang paling penting dalam melaksanakan sebuah pembangunan. Pemanfaatan Sumber Daya Manusia tersebut tidak hanya dalam konteks kuantitas Sumber Daya Manusia itu sendiri, tapi yang lebih penting adalah bagaimana meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia sehingga dapat menunjang keberhasilan dari kegiatan suatu Perusahaan. Sumber Daya Manusia juga memegang peranan yang sangat penting dalam penGcapaian tujuan perusahaan, oleh karena itu Sumber Daya Manusia perlu dipelihara dan dikuasai oleh suatu perusahaan, karena Sumber Daya Manusia lah yang paling bisa menentukan

berkembangnya suatu perusahaan dan juga sebagai faktor utama penggerak atas berjalannya sebuah perusahaan.

Sumber Daya Manusia merupakan kekayaan yang paling penting yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Dalam Manajemen Sumber Daya manusia, yang menjadi kunci utama keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya yaitu manajemen yang efektif dalam melaksanakan proses seleksi. Jika karyawan yang diterima kompeten dan berkualitas, maka keberhasilan sangat mungkin dicapai dalam suatu perusahaan. Namun jika sutau perusahaan tidak memiliki karyawan yang berkualitas, maka perusahaan tersebut memiliki kemungkinan yang lebih kecil untuk mencapai keberhasilan. Karena itu pelaksanaan seleksi harus benar – benar di aplikasikan secara teliti untuk menghindari segala cara Kolusi, Korupsi dan Nepotisme yang akan merugikan perusahaan. (Muhajir 2013 : 2)

Seleksi pada dasarnya bertujuan untuk mendapatkan calon pegawai yang memenuhi syarat dan memiliki kualifikasi yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang ada. Seleksi sangat penting dilakukan bagi perusahaan dengan harapan agar mendapatkan pegawai yang dapat bekerja dengan baik dan memiliki produktivitas yang tinggi serta mampu menjabarkan visi dan misi yang telah disepakati bersama dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. (Kasturi 2014 : 46 - 47).

Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan benar – benar dibutuhkan oleh perusahaan dapat terpenuhi melalui suatu proses perekrutan, seleksi sampai dengan penempatan pegawai yang sesuai dengan latar belakang pendidikan, keahlian dan pengalaman yang dimiliki oleh calon pegawai sehingga kebutuhan perusahaan untuk mempunyai pegawai yang berkompeten dan berkualitas dapat terpenuhi. Perekrutan pegawai adalah suatu proses mencari dan mendorong serta memberikan suatu pengharapan bagi masyarakat untuk melamar pekerjaan. Proses perekrutan dilakukan dalam rangka mencari pegawai yang dibutuhkan perusahaan. Tindak lanjut dari proses perekrutan adalah penyeleksian pegawai dan penempatan pegawai

Pegawai yang telah menyelesaikan proses seleksi harus segera mendapatkan tempat pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan keahlian yang dimilikinya. Salah satu fungsi yang sesuai dengan bakat adalah *Placement* atau penempatan kerja. Pegawai Senior yang telah menduduki posisi jabatan ataupun suatu pekerjaan termasuk sasaran dari fungsi penempatan pegawai dalam artian mempertahankan posisinya atau dipindahkan ke posisi yang lain.

Berasal dari istilah *The Right Man On The Right Place* yang berarti bahwa dalam menempatkan seorang pegawai sesungguhnya harus sesuai dengan kemampuan atau keahliannya. Berawal dari filosofi tersebut maka kegiatan penempatan atau *Staffing* merupakan hal yang sangat penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia dalam upaya meningkatkan Produktivitas kerja pada suatu Perusahaan. Meskipun proses ini tidak mudah, namun apabila dilakukan melalui tahap dan proses yang benar maka proses penempatan pegawai tepat pada posisi yang tepat akan terwujud.

Pada dasarnya setiap perusahaan selalu berupaya untuk meningkatkan produktivitasnya. Tujuan dari peningkatan produktivitas ini adalah untuk meningkatkan efisiensi material, meminimalkan biaya produk dan memaksimalkan output kerja. Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan hal yang penting, sebab tenaga kerja lah yang mengelola modal, sumber alam dan tekhnologi, sehingga dapat memperoleh keuntungan dari nya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, peningkatan produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh perencanaan awal Sumber Daya Manusia dalam suatu perusahaan yaitu seleksi dan juga penempatan Sumber Daya Manusia yang tepat sesuai dengan Kemampuan dan Keahlian yang dimiliki oleh Sumber Daya Manusia itu sendiri. Bila pelaksanaan Seleksi dan penempatan Tenaga Kerja dapat terealisasi dengan baik maka timbul hubungan timbal balik antara perusahaan dengan karyawan. Selain perusahaan mendapat nilai tambah karyawan juga memperoleh kepuasan kerja dan motivasi yang positif untuk mengembangkan karir dan potensinya bagi kemajuan perusahaan dengan meningkatkan produktivitas kerja.

PT. Perkebunan Nusantara II atau biasa disingkat PTPN II adalah sebuah Badan Usaha Milik Negara. Perusahaan ini bergerak di bidang agribisnis perkebunan yang telah berdiri sekitar 24 Tahun. Badan Usaha ini mengelola area sebanyak 109.409,61 Ha dan total area yang ditanami sebanyak 52.118,06 Ha dengan produk perkebunan yang dihasilkan, diantaranya : minyak sawit (CPO), Inti Sawit (Palm Kernel), RSS, Gula, Tetes dan Tembakau. Oleh Karena itu dibutuhkan pegawai yang memiliki kompetensi tinggi dan mampu mengelola perusahaan milik Negara ini dengan baik. Sejauh ini pihak PT. Perkebunan Nusantara II selalu mengeluarkan informasi penerimaan peagawai yang bersifat resmi dan terbuka kepada masyarakat dengan tujuan untuk memajukan perusahaan Negara sehingga kebutuhan hidup manusia dapat dipenuhi.

Berdasarkan Fenomena tersebut, maka penulis tertarik memilih judul tentang "Pengaruh Seleksi dan Penempatan Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja di PT. Perkebunan Nusantara II.

1.2 Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka dapat diidentifikasikan masalah sebagai berikut :

1. Seleksi yang dilakukan oleh perusahaan cenderung pada tahap pendaftaran atau registrasi saja, sehingga kualifikasi pekerja yang diharapkan tidak berhasil didapatkan.
2. Proses seleksi yang dilakukan perusahaan kadang kala mengabaikan aspek etika dalam melakukan proses seleksi.
3. Adanya pihak – pihak yang memiliki hubungan istimewa yang akhirnya merusak objektivitas yang sudah dilaksanakan diawal proses rekrutmen.
4. Adanya ketidakcocokan dengan pekerjaan yang menyebabkan produktivitas kerja pegawai rendah.

5. Penempatan pegawai masih kurang baik, dimana masih banyak posisi suatu jabatan yang ditempati oleh orang yang bukan seharusnya menduduki posisi jabatan tersebut
6. Penempatan pegawai yang tidak sessuai dengan kemampuan dan riwayat pendidikan sehingga menyebabkan produktivitas kerja pegawai tidak berjalan dengan efektif.

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Mengingat begitu banyak permasalahan yang harus diatasi, agar penelitian ini dapat membahas lebih tuntas dan dapat mencapai sasaran yang diharapkan, perlu adanya pembatasan masalah. Berdasarkan identifikasi masalah yang ada, penelitian ini lebih memfokuskan pada "Pengaruh Seleksi dan Penempatan Pegawai terhadap Produktivitas Kerja di Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara II".

1.3.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

a. Apakah Seleksi berpengaruh terhadap Produktivitas kerja di Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara II.
b. Apakah Penempatan Pegawai berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja di Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara II.
c. Apakah Seleksi dan Penempatan Pegawai berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja di Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara II.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Untuk mengetahui pengaruh Seleksi terhadap Produktivitas Kerja di Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara II.
b. Untuk mengetahui pengaruh Penempatan Pegawai terhadap Produktivitas Kerja di Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara II.
c. Untuk mengetahui pengaruh Seleksi dan Penempatan Pegawai terhadap Produktivitas Kerja di Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara II.

1.5 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Bagi Akademisi

Penelitian ini berguna untuk menambah pengetahuan dan wawasan, sekaligus dapat menerapkan teori – teori dan konsep yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia yang diperoleh dari perkuliahan, khususnya mengenai produktivitas kerja Pegawai.

b. Manfaat Bagi Instansi Terkait

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan yang bermanfaat bagi Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara II dalam meningkatkan Produktivitas Kerja yang semakin baik.

c. Manfaat Bagi Peneliti

Sebagai tambahan dan memperluas pengetahuan bagi peneliti dalam bidang manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai Seleksi dan Penempatan Pegawai yang berkaitan dengan produktivitas kerja.