

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Untuk dapat bertahan dan memenangkan persaingan yang semakin ketat, koperasi dituntut untuk memiliki keunggulan dalam bersaing. Salah satu faktor yang dapat dijadikan koperasi dalam menciptakan keunggulan bersaing adalah dengan keunggulan dari Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas yang dapat memberikan kontribusi bagi organisasi atau perusahaan dalam era globalisasi.

Melaksanakan tugas dan tanggung jawab perusahaan atau organisasi, seorang karyawan diuntut memiliki beberapa kemampuan dan keterampilan tertentu. Kemampuan dan keterampilan tersebut sebagai bagian dari kompetensi profesionalisme karyawan. Oleh karena itu, perlu adanya pengelolaan SDM kepada karyawan agar mereka memiliki kinerja yang baik serta bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang telah di tugaskan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen dan penempatan kerja. Menurut (Nuraeni, 2018) mengatakan bahwa proses rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia. Sedangkan Menurut (Tohardi, 2020)

dalam (Juni, 2017), penempatan kerja adalah menempatkan karyawan pada pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan atau pengetahuannya atau dengan kata lain proses mengetahui karakter atau syarat-syarat yang diperlukan untuk mengerjakan suatu pekerjaan selanjutnya menjadi seorang karyawan yang cocok dengan pekerjaan yang ada dan sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang ada dalam spesifikasi jabatan. Rekrutmen terhadap karyawan sangat membantu perusahaan atau organisasi untuk dapat mencapai kinerja yang baik bagi perusahaan itu sendiri maupun karyawan yang ada di perusahaan itu. Rekrutmen dan penempatan kerja karyawan dilakukan sesuai dengan potensi sumber daya manusia.

Menurut (Asih dan Azizah, 2018) Penempatan kerja harus didasarkan pada deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan, penempatan yang tepat terdiri dari kesesuaian kemampuan akademis, kesesuaian pengalaman bekerja, dan kesesuaian kesehatan fisik dan mental merupakan suatu cara untuk mendapatkan orang-orang yang tepat, sehingga tujuan perusahaan yang telah direncanakan akan berhasil.

Menurut (Arifin et al, 2019) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh sekelompok karyawan yang sesuai dengan tugas dan kewajiban yang di berikan kepadanya. Kinerja yang dikatakan baik jika karyawan telah melaksanakan unsur-unsur yang terdiri dari komitmen yang tinggi pada tugasnya masing-masing, menguasai dan mengembangkan sumber daya manusianya, kedisiplinan dalam bekerja dan keterampilan dalam melaksanakan tugas atau tujuan lainnya.

Menurut (Chaniago dikutip oleh Sattar, 2017) mendefinisikan koperasi adalah suatu perkumpulan yang beranggotakan orang-orang atau badan hukum, yang memberikan kebebasan kepada anggota untuk masuk dan keluar, dengan bekerja sama secara kekeluargaan menjalankan usaha untuk mempertinggi kesejahteraan jasmaniah para anggotanya. Peran koperasi sangat penting dalam menumbuhkan dan mengembangkan potensi ekonomi masyarakat. Dalam peranannya koperasi akan lebih menekankan pada pelayanan terhadap kepentingan anggota baik secara produsen maupun konsumen. Koperasi mempunyai kedudukan sama dengan badan usaha lain, sehingga dalam menjalankan usahanya koperasi mengikuti hukum-hukum yang rasional dan prinsip-prinsip ekonomi perusahaan, termasuk prinsip efisiensi usaha.

Koperasi Konsumen Karyawan Keluarga Besar Petrokimia Gresik (K3PG) merupakan organisasi ekonomi berbentuk Koperasi serba usaha yang bertumbuh kembang dan unggul dengan bertumpu pada potensi anggota dengan tujuan meningkatkan pemenuhan kebutuhan anggota dan masyarakat dengan menyediakan kebutuhan produk dan jasa yang berkualitas, layanan terbaik, cepat dan harga yang kompetitif.

Berdasarkan wawancara dengan salah satu bagian bidang SDM Umum K3PG ibu Riza Ratna Prihastuti, bahwa pada koperasi K3PG dalam proses memilih anggota-anggotanya dilakukan melalui proses rekrutmen dari dalam maupun luar perusahaan. Pada Koperasi Konsumen Karyawan Keluarga Besar Petrokimia Gresik (K3PG) rekrutmen karyawan dilakukan berasal dari dalam

yang merupakan karyawan yang sedang promosi jabatan dan transfer jabatan. Sedangkan karyawan yang dilakukan diluar diserahkan kepada pihak vendor penyedia tenaga kerja (*outsourcing*) yang mana karyawan satu dengan lainnya memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap yang berbeda beda, sehingga peran rekrutmen dan penempatan kerja karyawan yang tepat dan sesuai sangat penting untuk mengoptimalkan kinerja.

Proses penerimaan karyawan pada koperasi K3PG masih belum kompatibel, karena masih banyak karyawan yang bebas tersaring dengan tidak melihat latar belakang karyawan, sehingga pada penempatan kerja kurang sesuai antara pekerjaan yang ditugaskan kepada karyawan dengan keahlian dan keterampilan yang dimilikinya.

Gambar 1.1 Data karyawan per Agustus 2022

| NO. | NAMA KARYAWAN | NIP | JABATAN SAAT INI | | | GOLONGAN SAAT INI | TAHUN PEGAWAI TETAP | PENBIDIKAN TERAKHIR | |
|-------|-----------------------|---------|------------------|------------------------------------|---|-------------------|---------------------|---------------------|------|
| (1) | (2) | (3) | (4) | | | (5) | (6) | (7) | |
| 1 | SUMARSO | K-89221 | KABIDSR | Bidang Toko Swadaya | 0 | 3 | AD | 01/02/1995 | SLTP |
| 2 | FARID MUEH | K-89506 | KABIDSR | Bidang IPHU & Bengkel | 0 | 3 | A38 | 01/02/1995 | SLTA |
| 3 | MUHAMMAD YAMIN | K-89111 | KABIDSR | Bidang Pengaliran | A | | B36 | 01/02/1995 | SLTP |
| 4 | SUSILO FITRIANTO | K-91157 | KABIDSR | Bidang Teknik Program | 0 | 2 | B0 | 01/11/1992 | SLTP |
| 5 | SINDA RACHMAWATI | K-89181 | KABIDSR | Bidang SDM PKM | 0 | 7 | B3 | 01/07/1994 | SLTA |
| 6 | KAHIDI BARARDIANTO | K-89507 | KABIDSR | Bidang Pabrik AMDK | 0 | 3 | B36 | 01/02/1995 | SLTP |
| 7 | SUHARTINI | K-90547 | KABIDSR | Bidang Promosive Program | 0 | 2 | B0 | 01/12/1995 | SLTP |
| 8 | ANDRY IRMAWAN | K-10802 | KABIDSR | Bidang Pengaliran & Pabrik | A | | B0 | 01/04/2010 | SLTA |
| 9 | TIO YULIANA W | K-10804 | KABIDSR | Kabid PT. PKN Kawangran | 0 | 6 | B0 | 01/04/2010 | SLTA |
| 10 | AHMAD RIVQ JAMEL | K-13806 | KABIDSR | Kotak K3PPS | 0 | 5 | B0 | 01/06/2013 | S3 |
| 11 | IMAM ISKANDAR | K-10801 | KABIDSR | Bidang Pupuk Substansi | 0 | 1 | B0 | 01/04/2010 | SLTA |
| 12 | YENI MARADIANA ULFA | K-13801 | KABIDSR | Akuntansi & Keuangan PKM | 0 | 7 | B0 | 01/06/2013 | S3 |
| 13 | IRWANTO HADI PRASOTO | K-13807 | KABIDSR | Bidang Pupuk Non Substansi | 0 | 1 | B1 | 01/06/2013 | S3 |
| 14 | ARIE SAMONGKO | K-13803 | KABIDSR | Ops Jasa PKN | 0 | 6 | B2 | 08/03/2011 | S3 |
| 15 | MUNDIRI MAJIDULHAH | K-13802 | KABIDSR | Bidang SDM & Umum | A | | B1 | 01/06/2013 | S3 |
| 16 | IRWAN ARIFIN | K-13804 | KABIDSR | Bidang Toko Bahan Baku | 0 | 3 | B0 | 01/09/2013 | S3 |
| 17 | REZKA FITRIYANI | K-13803 | KABIDSR | Bidang Non Kandangtaman & Koperasi | 0 | 4 | B0 | 01/09/2013 | S3 |
| 18 | HAIIB PRISNA SUGENG F | K-17803 | KABIDSR | Bidang Kandangtaman | 0 | 4 | B0 | 01/04/2017 | S3 |
| 19 | FANDE YULIANTO | K-13802 | KABIDSR | Bidang Birendi & Usaha | A | | B0 | 01/12/2013 | S3 |

Sumber : Data SDM & Umum K3PG

Berdasarkan gambar 1.1, penempatan karyawan pada koperasi K3PG telah ditemukan fakta dilapangan bahwa terdapat karyawan yang belum sesuai dengan tempat kerjanya yaitu yang menduduki jabatan sebagai bidang pupuk.

Apabila dilihat dari pendidikan terakhir karyawan tersebut tidak sesuai dengan penempatan kerjanya karena dari persyaratan untuk menjadi jabatan bidang pupuk harus memiliki latar belakang pendidikan sarjana pertanian (S1) tetapi karyawan tersebut hanya mempunyai latar pendidikan terakhir S1 jurusan lain. Hal ini dapat menimbulkan permasalahan pada karyawan, dimana penempatan karyawan pada koperasi K3PG terdapat karyawan yang belum sesuai dengan tempat kerjanya yaitu yang menduduki jabatan bidang pupuk. Hal ini dapat menimbulkan permasalahan pada karyawan, dimana karyawan sulit dalam menyesuaikan pengetahuannya dengan pekerjaan yang diambil sehingga kinerja yang dihasilkan tidak akan maksimal.

Berikut adalah data kinerja perusahaan pada koperasi K3PG yang mengalami kenaikan dan penurunan kinerja perusahaan pada tahun 2017 hingga tahun 2021.

Tabel 1.1 Kinerja Perusahaan K3PG

| Tahun | Target | Realisasi |
|--------------|-----------------------------|-----------------------------|
| 2017 | Rp. 927,986 (milyar rupiah) | Rp. 743,773 (milyar rupiah) |
| 2018 | Rp. 880,064 (milyar rupiah) | Rp. 897,200 (milyar rupiah) |
| 2019 | Rp. 913.450 (milyar rupiah) | Rp. 825,004 (milyar rupiah) |
| 2020 | Rp. 710,004 (milyar rupiah) | Rp. 703,043 (milyar rupiah) |
| 2021 | Rp. 757.098.000 | Rp. 792.567.000 |

Sumber : Data SDM & Umum K3PG, 2021-2022

Berdasarkan tabel 1.1 kinerja karyawan pada koperasi K3PG pada tahun 2017 perusahaan mempunyai target sebesar Rp. 927,986 (milyar rupiah) dengan realisasi sebesar Rp. 743,773 (milyar rupiah) berarti pada tahun tersebut perusahaan tidak bisa mencapai target yang dicapai, namun pada

tahun 2018 perusahaan mempunyai target sebesar Rp. 880,064 (milyar rupiah) dengan realisasi Rp. 897,200 (milyar rupiah) artinya perusahaan tersebut dapat mencapai bahkan melebihi target yang diharapkan. Pada tahun 2019 perusahaan mempunyai target sebesar Rp. 913,450 (milyar rupiah) dengan realisasi 825,004 (milyar rupiah) artinya perusahaan tersebut mengalami penurunan karena tidak bisa mencapai target yang ditentukan dan tahun 2020 perusahaan juga mengalami tidak mencapainya target sebesar Rp. 710,004 (milyar rupiah) dengan realisasi Rp. 703,043 (milyar rupiah). Tahun 2021 target yang ditentukan oleh perusahaan sebesar Rp. 757.098.00 dengan realisasi Rp. 792.567.000 artinya perusahaan tersebut sudah mencapai target namun target yang ditentukan menurun yang awalnya milyar rupiah di tahun 2017-2020 menjadi ratusan juta rupiah di tahun 2021.

Berbagai hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan untuk meneliti pengaruh rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan, diantaranya dalam penelitian yang dilakukan oleh Giofany Tijow, William A. A, Wehelmina R. (2021), mengenai pengaruh rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan yang menyatakan bahwa rekrutmen dan penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun menurut Ananda Duta Ragilio, Rismawati (2022), menyatakan bahwa Rekrutmen berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan Penempatan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Konsumen Karyawan Keluarga Petrokimia Gresik”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Konsumen Karyawan Keluarga Besar Petrokimia Gresik (K3PG)
2. Apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Konsumen Karyawan Keluarga Besar Petrokimia Gresik (K3PG)

1.3 Tujuan

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Konsumen Karyawan Keluarga Besar Petrokimia Gresik (K3PG)
2. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Konsumen Karyawan Keluarga Besar Petrokimia Gresik (K3PG)

1.4 Manfaat

Melalui penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat yaitu sebagai berikut:

1. Bagi peneliti, menambah pengetahuan dan wawasan dengan menghubungkan teori yang didapat dalam perkuliahan dengan kenyataannya serta dapat memperdalam pengetahuan penulis dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
3. Bagi Koperasi Konsumen Karyawan Keluarga Besar Petrokimia Gresik (K3PG) untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan penempatan kerja di koperasi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi penelitian lanjutan, Penelitian ini bermanfaat sebagai bahan informasi yang diperlukan dan perbandingan bagi penelitian dimasa yang akan datang, yang berkaitan dengan masalah rekrutmen, penempatan kerja dan kinerja.