**BAB I**

**PENDAHULUAN**

**1.1 Latar Belakang Masalah**

Sebuah instansi tidak lepas dari peran Manajemen Sumber daya Manusia (MSDM). Menurut Rivai dan Sagala (2013:1) MSDM merupakan satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. MSDM memiliki tugas untuk meningkatkan dan menjaga kestabilan Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada, sehingga proses pencapaian tujuan dari instansi dapat terwujud. Hal yang sama pula telah dikemukakan oleh Rivai dan Sagala (2013:1), bahwa usaha pencapaian tujuan perusahaan/instansi, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga berhubungan dengan karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola faktor-faktor produksi tersebut.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi SDM dalam suatu instansi, salah satunya adalah proses pelaksanaan rekrutmen pegawai. Apabilah pelaksanaan rekrutmen tidak berjalan dengan baik, maka instansi akan mendapatkan pegawai yang tidak sesuai dengan kebutuhan. Oleh karena itu setiap instansi harus lebih memperhatikan proses pelaksanaan rekrutmen agar bisa mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan. Menurut Priansa (2016:92), rekrutmen merupakan jumlah dan kategori pegawai yang diperoleh ditetapkan dalam perencanaan pegawai atau pengelolahan SDM secara formal, namun Rivai dan Sagala dalamPriansa (2016:92), menyatakan bahwa rekrutmen pada haikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar, yang mampu untuk bekerja dalam organisasi. Selanjutnya Yuniarsih dan Suwanto dalamPriansa (2016:92), mengemukakan bahwa rekrutmen merupakan kegiatan untuk mendapatkan sejumlah pegawai dari berbagai sumber, sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan, sehingga mereka mampu menjalankan misi organisasi untuk merealisasikan visi dan tujuanya.

Menurut Priansa (2016:93) menyatakan Tujuan utama rekrutmen adalah menentukan pelamar-pelamar berkualifikasi yang akan tetap bersama organisasi dengan biaya yang paling minim. Selanjutnya Rivai dan Sagala (2013:150) menyatakan bahwa tujuan rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring calon karyawan dengan kualitas tinggi dari yang terbaik.

Sinambela (2016:126) menyatakan ada 4 (empat) tahapan dalam melaksanakan rekrutmen pegawai, yaitu :

1. Memperjelas Posisi yang harus diisi,
2. Riview dan memperbaharui uraian pekerjaan,
3. Mengidentifikasi sumber pelamar, dan
4. Cara komunikasi yang paling efektif

Dari beberapa tujuan rekrutmen menurut para ahli di atas dapat dikatakan bahwa tujuan dari rekrutmen, yaitu :

1. Untuk mendapatkan pelamar sebanyak-banyaknya
2. Mendapat pelamar yang sesuai dengan kebutuhan instansi
3. Dapat menjaring karywan yang berkualitas dengan biaya minim.

Untuk mengetahui apakah instansi telah menerapkan tahapan rekrutmen yang jelas, maka instansi tersebut harus melaksanakan evaluasi tentang pelaksanaan tehapan rekrutmen pada kantor tersebut sehingga dapat mengetahui apaka pelaksanaan tahapan rekrutmen pada kantor tersebut telah dilaksanakan dengan jelas atau sebaliknya.

Dari beberapa pengertian diatas dapat dikatakan bahwa perekrutan adalah sebuah kegiatan menarik sejumlah pelamar dari beberapa sumber yang sesuai dengan kebutuhan instansi. Demikian juga, berdasarkan uraian diatas dapat dikatakan bahwa sebuah instansi harus mempunyai sebuah tahapan rekrutmen yang jelas. Apabaila tahapan rekrutmen baik maka instansi tersebut dapat memiliki pegawai yang sesuai dengan kebutuhan.

Pengadilan Militer III-17 Manado yang merupakan salah satu pelaksana badan peradilan, yang memeriksa, mengadili dan memutus perkara pidana yang terdakwanya adalah prajurit TNI berpangkat Tamtama sampai Kapten dan wilayah hukumnya meliputi Provinsi Sulawesi Utara, Provinsi Sulawesi Tengah dan Provinsi Gorontalo. Pengadilan Militer III-17 Manado memiliki jumlah pegawai yaitu sebanyak 23 (dua puluh tiga) orang. Pengadilan Militer III-17 Manado sebagai instansi pemerintah harusnya seyogyanya memiliki tahapan rekrutan yang jelas sehingga dapat memiliki pagawai yang sesuai dengan kebutuhan. Namun demikian penulis menemukan selama menjalani kegiatan magang dan melalui observasi pada kantor tersebut selama 4 (empat) bulan, menunjukan kantor tersebut memiliki memiliki tahapan rekrutmen yang jelas. Lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel perbandingan antara teori dengan keadaan lapangan di bawa ini :

**Tabel 1.1 Perbandingan Teori dan Keadaan Lapangan**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Tahapan Rekrutmen yang jelas berdasarkan teori (Sinambela, 2016:16) | Tahapan Rekrutmen pada Pengadilan Militer III-17 Manado |
| 1. | Memperjelas Posisi yang harus diisi | Tidak ada |
| 2. | Riview dan memperbaharui uraian pekerjaan | Di atur oleh PERMA 7 tahun 2015 |
| 3. | Mengidentifikasi sumber pelamar | Tidak ada |
| 4. | Cara komunikasi yang paling efektif | Tidak ada |

Dari uraian latar belakang diatas penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian mengenai sistem rekrutmen dengan judul :

**”Tahapan Rekrutmen Pegawai Pada Pengadilan Militer Iii-17 Manado ”**

**1.2 Identifikasi Masalah**

Adapun yang menjadi identifikasi masalah adalah sebagai berikut :

1. Kurang jelasnya posisi jabatan kosong yang harus diisi.

2. Belum mengidentifikasi sumber pelamar yang dapat memenuhi kebutuhan instansi Pengadilan Militer III-17 Manado.

3. Belum memiliki komunikasi yang baik untuk mencari pelamar.

**1.3 Fokus dan Subfokus Penelitian**

Dalam penelitian ini memiliki fokus dan subfokus adalah sebagai berikut :

1. Fokus dalam penelitian ini yaitu tahapan rekrutmen
2. Subfokus dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :
3. Bagaimanakah cara memperjelas posisi yang harus diisi pada Pengadilan Militer III-17 Manado?
4. Bagaimanakah cara mengidentifikasi sumber pelamar pada Pengadilan Militer III-17 Manado?
5. Bagaimanakah cara komunikasi yang paling efektif agar mendapat pelamar pada Pengadilan Militer III-17 Manado?

**1.4 Pembatasan Masalah**

Yang menjadi objek pada penelitian ini adalah rekrutan Pegawai Honorer sedangkan untuk anggota TNI dan PNS tidak masuk dalam objek penelitian. Sedangkan yang melakukan perekrutan adalah para pimpinan-pimpinan yang ada pada Pengadilan Militer III-17 Manado.

**1.5 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah maka penelitian merumuskan masalah pada penelitian dalam bentuk pertanyaan, yaitu :

Bagaimanakah pelaksanaan tahapan rekrutmen pada Pengadilan Militer III-17 Manado?

**1.6 Tujuan Dan Manfaat**

1. Tujuan

Berikut adalah beberapa tujuan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan tahapan rekrutan pada Pengadilan Militer III-17 Manado.
2. Untuk merekomendasikan pelaksanaan tahapan rekrutmen yang jelas bagi Pengadilan Militer III-17 Manado sehingga pelaksanaan rekrutmen pada kantor tersebut dapat berjalan dengan lebih baik.
3. Manfaat

Dari penelitian ini penulis mengharapkan beberapa manfaat antara lain yaitu, sebagai berikut :

1. Sebagai bahan pertimbangan manajemen dalam menetapkan keputusan yang berkaitan dengan perekrutan pegawai*.*
2. Untuk memenuhi persyaratan akademik untuk menempuh ujian akhir di Politeknik Negeri Manado Jurusan Administrasi Bisnis.
3. Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebuah perbandingan antara teori-teori yang didapat dari bangku kuliah dengan kondisi nyatayang ada dalam dunia kerja sehingga dapat menambah pengetahuan.