

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap organisasi pernah mengalami perubahan. Baik dari segi struktur organisasi sampai pada budaya organisasi. Salah satu perubahan yang terjadi secara konstan dalam organisasi yaitu adanya perubahan atau pergantian karyawan baru pada tiap tingkat jabatan. Tidak hanya karyawan baru yang membutuhkan pekerjaan tetapi perusahaan atau instansi pemerintah juga membutuhkan sumber daya manusia.

Rekrutmen merupakan suatu proses mencari, mengadakan, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Singodimedjo mengatakan rekrutmen merupakan suatu proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Proses rekrutmen sumber daya manusia tidak boleh diabaikan, hal ini disebabkan untuk menjaga supaya tidak terjadi ketidaksesuaian antara apa yang diinginkan dan apa yang didapat. Artinya, organisasi tersebut tidak memperoleh karyawan yang tepat, dalam arti baik kualitas maupun kuantitasnya. Apabila tidak terjadi kesesuaian yang diharapkan oleh organisasi tersebut dapat dikatakan kemungkinan aktivitas kerja kurang efektif dan efisien, maka organisasi tersebut akan mengalami kegagalan.

Masalah penerimaan karyawan merupakan bagian yang sangat penting karena merupakan proses awal untuk dapat menilai kualitas sumber daya manusia yang nantinya akan bergerak bersama-sama dengan perusahaan dalam mencapai tujuan

perusahaan karena peranan karyawan yang berkualitas sangat menunjang dan mendukung efektifitas perusahaan atau instansi pemerintah dalam kaitannya dengan tercapainya maksud utama perusahaan.

Pemberhentian pegawai merupakan masalah yang paling sensitif dan perlu mendapat perhatian yang serius dari semua pihak di dalam dunia ketenagakerjaan maupun perusahaan, karena pada masalah ini akan memiliki pengaruh pada saat penarikan ataupun pemberhentian pegawai terhadap dibutuhkannya modal atau dana.

Berbagai sebab atau alasan karyawan berhenti dikarenakan ada yang didasarkan karena pemberhentian sendiri, ada juga karena alasan peraturan yang sudah tidak memungkinkan lagi bagi karyawan untuk meneruskan pekerjaannya.

Penggunaan istilah pegawai dan pekerja, kepegawaian dan ketenagakerjaan pada hakikatnya secara yuridis tidak mempunyai perbedaan arti dalam kaitannya dengan kehadirannya didalam suatu perusahaan atau instansi pemerintah. Penerimaan dan pemberhentian pegawai berkaitan dengan penggunaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi.

Pegawai merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan baik perusahaan Negara maupun perusahaan swasta. Karena sangat pentingnya pegawai dalam suatu perusahaan, maka untuk ini dapat digunakan berbagai sistem kepegawaian.

Pelaksanaan kegiatan administrasi meliputi sejak mulai penerimaan, kemudian diikuti dengan penempatan, pembimbingan, peningkatan sampai dengan pemberhentian. Maka berdasarkan paparan diatas, penulis ingin mempelajari lebih lanjut mengenai Prosedur penerimaan dan pemberhentian pegawai. Penulis memilih Kantor Dinas Sosial sebagai tempat melaksanakan magang dikarenakan Dinas Sosial melakukan kegiatan penerimaan dan pemberhentian pegawai sesuai dengan yang penulis harapkan. Oleh karena itu, judul Tugas Akhir yang akan penulis angkat yaitu: **“Prosedur Penerimaan dan Pemberhentian pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat”**.

1.2.Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas, maka penulis dapat merumuskan beberapa masalah :

1. Bagaimana prosedur penerimaan/pengangkatan pegawai pegawai di Dinas Sosial ?
2. Bagaimana prosedur pemberhentian pegawai di Dinas Sosial?

1.3.Tujuan Penulisan

1. Untuk mengetahui bagaimana prosedur penerimaan/pengangkatan pegawai di Dinas Sosial
2. Untuk mengetahui bagaimana prosedur pemberhentian pegawai di Dinas Sosial

1.4 Manfaat Penulisan

Berdasarkan tujuan magang diatas dapat diketahui manfaat magang sebagai berikut

:

a) Bagi Mahasiswa

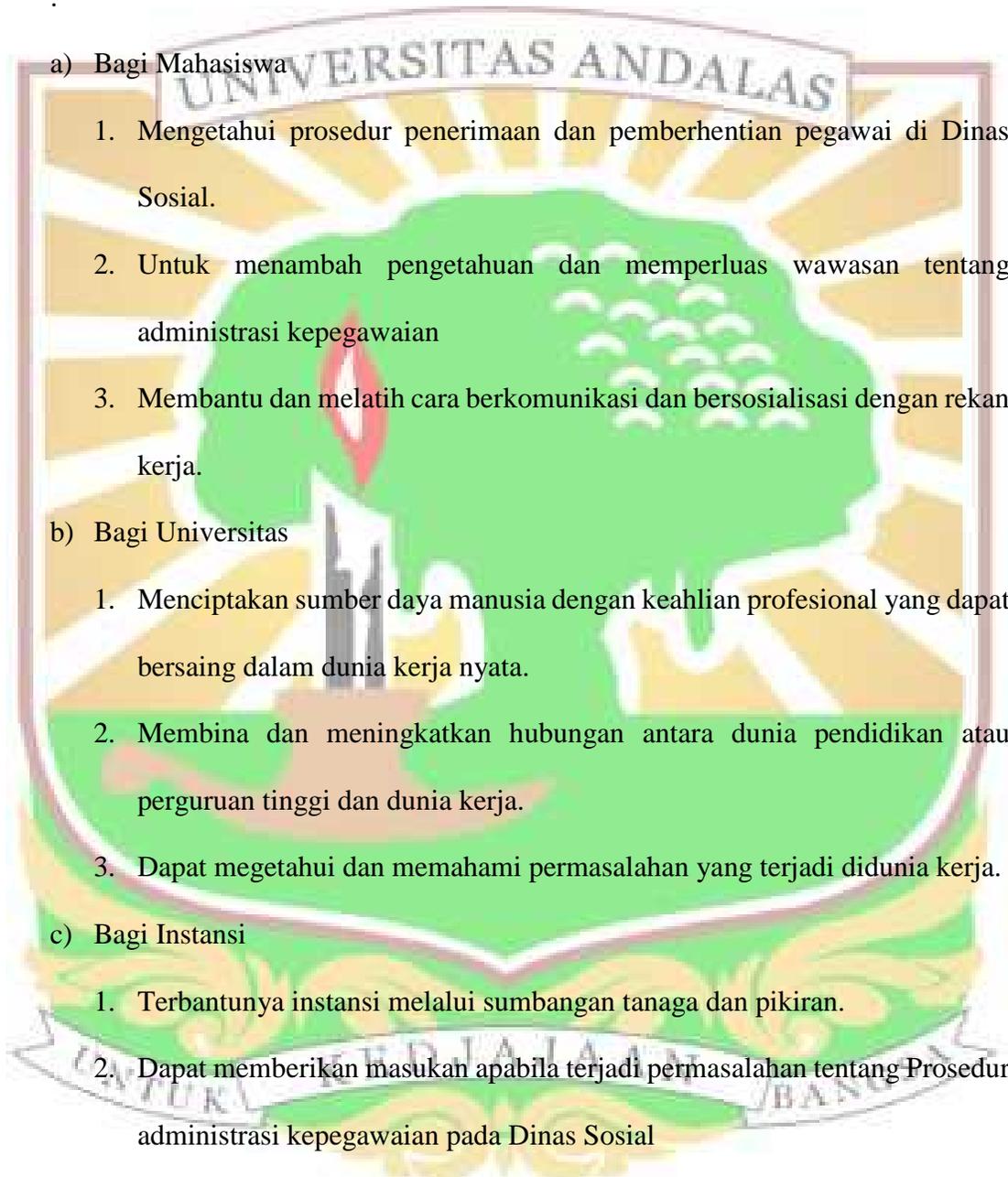
1. Mengetahui prosedur penerimaan dan pemberhentian pegawai di Dinas Sosial.
2. Untuk menambah pengetahuan dan memperluas wawasan tentang administrasi kepegawaian
3. Membantu dan melatih cara berkomunikasi dan bersosialisasi dengan rekan kerja.

b) Bagi Universitas

1. Menciptakan sumber daya manusia dengan keahlian profesional yang dapat bersaing dalam dunia kerja nyata.
2. Membina dan meningkatkan hubungan antara dunia pendidikan atau perguruan tinggi dan dunia kerja.
3. Dapat mengetahui dan memahami permasalahan yang terjadi didunia kerja.

c) Bagi Instansi

1. Terbantunya instansi melalui sumbangan tenaga dan pikiran.
2. Dapat memberikan masukan apabila terjadi permasalahan tentang Prosedur administrasi kepegawaian pada Dinas Sosial



1.5 Tempat dan Waktu Magang

Kegiatan magang ini dilaksanakan pada kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat. Kegiatan magang ini berlangsung selama 40 (empat puluh) hari kerja, terhitung sejak tanggal 27 Juni 2016 s/d 26 Agustus 2016.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini memberikan penjelasan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan magang, manfaat magang dan sistematika penulisan laporan akhir.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini yaitu landasan teori mengenai hal-hal dan teori yang berkaitan dengan Prosedur Penerimaan dan Pemberhentian Pegawai.

BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini membahas tentang gambaran perusahaan tempat kegiatan magang dilakukan. Selain itu pada bab ini juga mengenai sejarah perusahaan, visi dan misi serta susunan struktur organisasi dan bagaimana aktivitas dalam organisasi tersebut.

BAB IV PEMBAHASAN

Bab ini merupakan inti dari permasalahannya, akan membicarakan mengenai prosedur penerimaan dan pemberhentian pegawai.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini merupakan bab penutup yang berisikan tentang kesimpulan dari keseluruhan kegiatan magang dan dilengkapi dengan saran yang bersifat membangun.

DAFTAR PUSTAKA

