

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi atau perusahaan pastinya membutuhkan manusia sebagai sumber tenaga kerja di dalam melaksanakan setiap kegiatannya, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Peran strategis sumber daya manusia menekankan bahwa orang-orang di dalam organisasi adalah sumber daya yang paling penting dan juga investasi perusahaan yang paling besar.

Dari segi penyaringan calon pekerja sangatlah selektif, semua perusahaan atau instansi pasti memerlukan dan menerima sumber daya manusia yang berkualitas yaitu orang-orang yang dianggap mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan pekerjaan yang telah ditentukan. Salah satu asset yang dimiliki instansi adalah sumber daya manusia yang baik dan berkualitas.

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui pengelolaan sumber daya manusia. Salah satu kunci utama dalam menciptakan Sumber Daya Manusia yang profesional adalah terletak pada proses rekrutmen, training dan penempatan calon pegawai. Mencari tenaga kerja yang profesional dan berkualitas tidaklah mudah, merupakan sebuah kewajiban dalam sebuah organisasi harus melakukan penyaringan pegawai yang baru.

Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia merupakan unsur penunjang Pemerintah Daerah di bidang kepegawaian, diklat dan pengembangan SDM. Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia dipimpin oleh seorang kepala badan yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Badan Kepegawaian Daerah mulai terbentuk pada Tahun 2008 pada saat diterapkan SOTK baru di Lingkungan Kabupaten Karawang, dimana kedudukan Bagian Kepegawain Setda Kabupaten Karawang telah berubah menjadi Badan Kepegawaian

Daerah Kabupaten Karawang yang salah satu tugas pokoknya adalah menangani masalah administrasi kepegawaian.

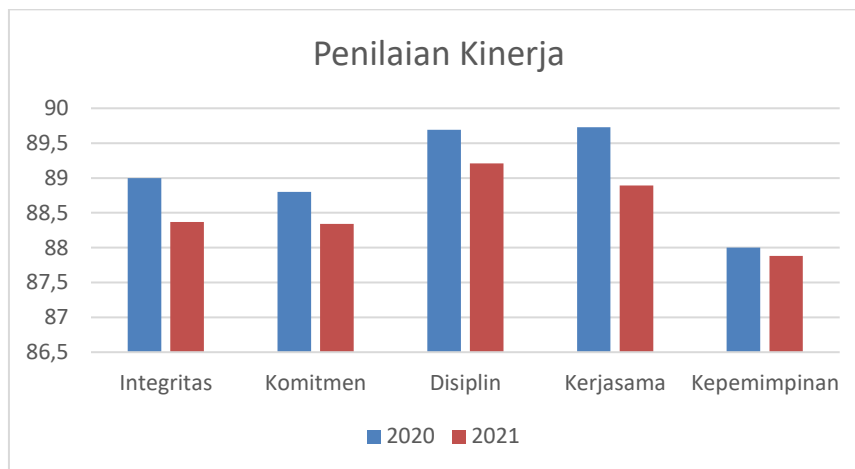
Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Seorang pegawai akan merasa punya kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk organisasi. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang di inginkan pegawai dalam kehidupan kerjanya, seorang pegawai akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar baik kualitas maupun kuantitas, Mangkunegara (2017:67).

Sebagaimana dijelaskan dalam UU No. 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, bahwa salah satu tujuan penerapan UU tersebut adalah penyelenggaraan Pemerintahan yang menganut sistim otonomi daerah termasuk peningkatan kinerja pegawai pemerintahan yang luas. Disamping UU tersebut, ada beberapa aturan lainnya yaitu PP No. 42 tahun 2004 tentang kode etik Pegawai Negeri Sipil, serta PP No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam mendorong pegawai untuk dapat lebih produktif pada sistim karir maupun prestasi kerja.

Peningkatan pendayagunaan aparatur pemerintah dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil pada hakekatnya adalah peningkatan dalam memberi pelayanan kepada masyarakat melalui tugas dan fungsinya sesuai dengan tuntutan pembangunan, sehubungan dengan hal tersebut diatas maka Pegawai Negeri Sipil sebagai bagian dari aparatur pemerintah dan abdi masyarakat senantiasa dituntut mempunyai pengetahuan, ketrampilan, kecakapan dan abdi masyarakat, kemauan bekerja, disiplin kerja, etos kerja, berkualitas tinggi, motivasi kerja, bahkan menjadi teladan atau panutan bagi lingkungan masyarakat.

Kinerja penting untuk diteliti karena ukuran keberhasilan dari suatu organisasi dapat dilihat dari kinerja maupun pelaksanaan pekerjaannya sehingga kemajuan suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Penilaian kinerja pegawai sebenarnya merupakan penilaian terhadap penampilan kerja pegawai itu sendiri

terhadap taraf potensi kerja pegawai dalam upaya mengembangkan diri untuk kepentingan organisasinya.



Gambar 1.1

Penilaian Kinerja Pegawai BKPSDM Kabupaten Karawang

Tahun 2020-2021

Sumber : BKPSDM, 2022

Berdasarkan data grafik diatas dapat dilihat bahwa, penilaian kinerja yang menurun dipengaruhi oleh aspek penilaian kategori integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan, hasil bobot pada tahun ke tahun yang lebih rendah. Kategori integritas tahun 2020 penilaiannya sebesar 89, dan pada tahun 2021 sebesar 88,37. Kategori komitmen tahun 2020 penilaiannya sebesar 88,8 dan pada tahun 2021 sebesar 88,34. Kategori disiplin tahun 2020 penilaiannya sebesar 89,69 dan pada tahun 2021 sebesar 89,21. Kategori kerjasama tahun 2020 penilaiannya sebesar 89,73 dan pada tahun 2021 sebesar 88,89. Dan untuk kategori kepemimpinan pada tahun 2020 penilaiannya sebesar 88 dan pada tahun 2021 sebesar 87,88. Maka terjadi penurunan di tahun 2021, target capaian kinerja kurang optimal.

Menurunnya kinerja pegawai juga disebabkan oleh faktor lain seperti kurangnya kemampuan pegawai, etika kerja, kehadiran, serta tingkat usaha yang diberikan oleh pegawai juga mencerminkan motivasi mereka untuk menuntaskan pekerjaan dengan baik. Tanpa usaha yang memadai, kinerja tidak akan optimal.

Rekrutmen merupakan suatu proses pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan organisasi, untuk dipekerjakan di dalam organisasi. Pelaksanaan sistem rekrutmen terhadap calon pegawai dimaksudkan agar instansi dapat memperoleh pegawai yang berkualitas dan mampu merealisasikan tujuan instansi, Abdul munip (2019).

Rekrutmen dan penempatan kerja pegawai dilakukan sesuai dengan potensi sumber daya manusia, rekrutmen dilakukan untuk menambah dan menarik calon karyawan baru ke dalam satuan kerja dengan melalui sistem dan prosedur dari rekrutmen yang ditentukan perusahaan, sehingga pegawai baru tersebut dapat ditempatkan sesuai dengan kebutuhan jabatan yang telah dianalisis oleh manajemen sumber daya manusia.

Penyusutan pegawai yang terjadi biasanya karena adanya pegawai yang memasuki masa pensiun, meninggal dunia atau dikeluarkan dari institusi karena melakukan pelanggaran tata tertib disiplin yang telah ditetapkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Karawang. Oleh karena itu pegawai baru yang akan menggantikannya akan memiliki masa kerja yang berbeda-beda. Rekrutmen juga dapat dilakukan untuk menambah pegawai baru kedalam suatu satuan kerja yang kegiatannya menuntut aktivitas yang tinggi. Dalam proses rekrutmen juga memerlukan adanya proses seleksi yang efektif, hal ini dilakukan untuk melakukan pemerataan pegawai sehingga kekuatan SDM yang dimiliki menjadi lebih seimbang.

Adanya ketidaksesuaian rekrutmen yang ditentukan terhadap penempatan kerja pegawai akan mempengaruhi semangat dan motivasi kerja pegawai, dimana tidak terlaksananya sistem dan prosedur dari rekrutmen akan mengakibatkan terjadinya diskriminasi pada saat rekrutmen berlangsung terhadap calon pegawai dan juga akan mempengaruhi pada penempatan kerja pegawai yang tidak sesuai bidangnya. Kegagalan dalam melakukan rekrutmen dan penempatan kerja akan mempengaruhi kinerja pegawai yang selanjutnya menjadi penghambat bagi proses pencapaian tujuan.

Rekrutmen Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang tidak hanya menghasilkan pegawai yang statusnya sebagai

Aparatur Sipil Negara (ASN) namun untuk meningkatkan efektivitas Kantor maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Karawang juga menggunakan Tenaga Pegawai Pemerintah dengan perjanjian Kerja (PPPK).

Penempatan kerja merupakan proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada pegawai yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawab, penempatan ini harus didasarkan pada deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan, Abdul Munip (2019).

Penempatan kerja pegawai yang tepat salah satu cara untuk mengoptimalkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai menuju kinerja yang optimal. Hal ini sangat penting karena penempatan kerja pegawai pada posisi yang tepat menjadi hal utama karena erat hubungannya dengan kinerja pegawai, penempatan yang tepat terdiri dari kesesuaian kemampuan akademis, dan kesesuaian pengetahuan. Berikut rincian jumlah pegawai BKPSDM Kabupaten Karawang berdasarkan bidang dan tingkat pendidikan.

Tabel 1.1

Rincian Jumlah Pegawai BKPSDM Kabupaten Karawang Berdasarkan Bidang dan Tingkat Pendidikan

No	Bidang	Tingkat Pendidikan					
		SLTA	D-III	D-IV	S1	S2	S3
1.	Sekretariat	1	4		3	4	
2.	Pengembangan Sumber Daya Manusia	5			3	4	1
3.	Pengadaan Pemberhentian dan Sistem Informasi	1	5	3	3	1	
4.	Pengembangan Karir dan Kepangkatan	1	2	1	3	1	
5.	Penilaian Kinerja dan Disiplin Aparatur	2	1	3	1	1	
	Jumlah	10	12	7	13	11	1

Sumber: BKPSDM, 2023

Berdasarkan tabel 1.1 diatas data penempatan kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang berdasarkan bidang kerja dan latar belakang pendidikan pegawai menunjukan bahwa yang latar belakang pendidikan S3 sebanyak 1 orang, S2 sebanyak 11 orang, S1 sebanyak 20 orang, D3 sebanyak 12 orang dan SLTA sebanyak 10 orang. Penempatan kerja pegawai yang berbeda antara latar belakang pendidikan, kemampuan pegawai dengan bidang kerja berdampak pada hasil kinerja pegawai yang dihasilkan serta rendahnya kinerja pegawai.

Kegagalan dalam melakukan sistem perekrutan berdampak pada proses pencapaian tujuan Kantor. mengingat sangat pentingnya proses rekrutmen, dan penempatan kerja bagi kantor. Diharapkan dengan adanya proses rekrutmen dan penempatan yang baik dan efektif akan berdampak pada perkembangan kantor kedepannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh research gap pada penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Nur Liska Aliya Putri (2022), hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa rekrutmen dan penempatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan Arthur V. T. Palembang, dkk (2017), menyatakan bahwa Rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, peneliti melakukan penelitian pada Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang karena rekrutmen tidak dilaksanakan secara mandiri melainkan oleh pemerintah pusat, sehingga membuat pegawai belum menguasai bidang dalam penempatan kerja nya yang menyebabkan kinerja pegawai menurun. Maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Sebagaimana latar belakang diatas, sehingga dapat diidentifikasi masalah antara lain :

1. Sistem perekrutan pegawai tidak dilakukan secara mandiri oleh BKPSDM Kabupaten Karawang melainkan dari pemerintah pusat.
2. Metode rekrutmen yang dilakukan tidak dapat memenuhi kebutuhan calon pegawai yang dibutuhkan oleh perusahaan.
3. Kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Karawang belum optimal.
4. Penempatan kerja pegawai BKPSDM Kabupaten Karawang belum sesuai dengan kompetensi yang dimiliki pegawai.
5. Tingkat disiplin pegawai dalam waktu bekerja masih rendah.
6. Sulitnya mendapat pegawai sesuai bidang dan kemampuan.

1.3 Batasan Masalah

Dalam latar belakang dan identifikasi masalah sebagaimana diuraikan diatas, maka peneliti merasa perlu melakukan pembatasan masalah yang akan diteliti.

Adapun pembatasan masalah tersebut adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini berada pada kajian ilmu manajemen khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Secara khusus penelitian ini membahas dan menganalisis hal-hal yang berhubungan dengan rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Penelitian dilaksanakan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang.
4. Metode yang digunakan berupa metode kuantitatif dengan menggunakan desain deskriptif verifikatif Rentang Skala.
5. Alat analisis yang digunakan adalah Analisis Rentang Skala (ARS) dan Analisis Regresi Linier Berganda dengan menggunakan SPSS.
6. Responden yang diambil dalam penelitian ini yaitu pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah diatas maka masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana rekrutmen pada BKPSDM Kabupaten Karawang?
2. Bagaimana penempatan kerja pada BKPSDM Kabupaten Karawang?
3. Bagaimana kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Karawang?
4. Apakah ada pengaruh parsial rekrutmen terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Karawang?
5. Apakah ada pengaruh parsial penempatan kerja terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Karawang?
6. Apakah ada pengaruh simultan rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Karawang?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui, menganalisis, menjelaskan dan membahas proses rekrutmen BKPSDM Kabupaten Karawang.
2. Untuk mengetahui, menganalisis, menjelaskan dan membahas penempatan kerja BKPSDM Kabupaten Karawang.
3. Untuk mengetahui, menganalisis, menjelaskan dan membahas kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Karawang.
4. Untuk mengetahui, menganalisis, menjelaskan dan membahas pengaruh parsial rekrutmen terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Karawang.
5. Untuk mengetahui, menganalisis, menjelaskan dan membahas pengaruh parsial penempatan kerja terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Karawang.
6. Untuk mengetahui, menganalisis, menjelaskan dan membahas pengaruh simultan rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Karawang.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini, diharapkan dapat berguna bagi berbagai pihak atau kalangan baik bagi para akademisi maupaun para praktisi yang antara lain sebagai berikut :

1.6.1 Manfaat Teoritis

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, terutama berkenaan dengan rekrutmen, penempatan kerja, dan kinerja.
2. Memperkaya pengetahuan dan pemahaman serta dapat dijadikan referensi pengetahuan bagi pembaca yang berhubungan dengan rekrutmen, kinerja, dan penempatan kerja.
3. Menambah pengetahuan dan wawasan, yang sangatlah berharga dalam menganalisa masalah dan menerapkan teori yang dipelajari di perkuliahan.

1.6.2 Manfaat Praktis

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan, hendaknya penelitian ini bisa menjadi sumber referensi untuk menentukan kebijakan perusahaan dan dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan untuk mengevaluasi rekrutmen, penempatan kerja, dan kinerja.
2. Penelitian ini hendaknya untuk menambah wawasan tentang pentingnya rekrutmen, penempatan kerja, dan kinerja.