

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi yang serba kompetitif untuk mencapai efektifitas dan efisiensi dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan, peningkatan kualitas aparatur sipil negara menjadi suatu kebutuhan yang tak terelakkan. Agar optimalnya kinerja organisasi pemerintah dalam memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, maka sumber daya manusia menjadi kunci yang berperan penting. Sumber daya manusialah yang menggerakkan roda organisasi negara tersebut. Untuk itu diperlukan aparatur sipil negara yang memiliki integritas dan kompetensi yang baik didalam organisasi negara tersebut. Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, yang mengatur tentang aparatur sipil negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada Instansi Pemerintah. Pegawai Aparatur Sipil Negara (atau disingkat jadi Pegawai ASN) adalah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang diangkat oleh Pejabat Pemerintah atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Sama halnya dengan organisasi lain, sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah aparatur sipil negara yang menggerakkan roda pemerintahan juga menduduki jabatan-jabatan tertentu yang telah diatur oleh negara untuk dapat memastikan roda pemerintahan berjalan dengan baik. Dalam organisasi negara tersebut terdapat beberapa tingkatan dan jabatan yang mempunyai tugas dan fungsi berbeda. Sumber daya manusia yang mengisi jabatan struktural inilah yang menjadi kunci dari keberhasilan program pemerintah dalam hal pelayanan publik.

Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, menuntut setiap organisasi mendapatkan pegawai yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan organisasi. Salah satu cara untuk mengatasi hambatan dalam hal kebutuhan sumber daya manusia yang berkualitas adalah dengan cara melakukan analisis rekrutmen dan penempatan.

Rekrutmen adalah kegiatan yang terintegrasi antara perencanaan sumber daya manusia dalam rangka mengisi jabatan atau lowongan pekerjaan yang ada dalam organisasi atau instansi pemerintah. Menurut Castetter dalam (Haekal 2019:50) rekrutmen dapat dilakukan melalui proses jangka pendek seperti rotasi, promosi, mutasi dari pegawai internal, dapat juga proses jangka panjang (*eksternal*) yaitu dengan melakukan rekrutmen pegawai baru untuk memenuhi kebutuhan organisasi.

Rekrutmen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penempatan pegawai dalam sebuah organisasi. Kualitas dan proses rekrutmen dapat mempengaruhi bagaimana pegawai ditempatkan dan berdampak pada berbagai aspek dalam lingkungan kerja. Beberapa pengaruh rekrutmen terhadap penempatan yaitu, seleksi kualitas pegawai, kesesuaian dengan posisi, pengurangan kesenjangan keterampilan, produktivitas, kinerja dan pengembangan karir.

Penempatan pegawai merupakan menempatkan pegawai pada posisi tertentu dalam suatu instansi atau organisasi. Menurut Siswanto dalam (Supriadi 2022:80) penempatan adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja 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 tanggungjawabnya.

Dalam suatu instansi pemerintahan selalu terbuka kemungkinan untuk terjadinya lowongan dengan berbagai macam sebab. Di antaranya, karena perluasan kegiatan, pegawai yang berhenti atau pindah, pensiun ataupun meninggal dunia. Apapun alasan terjadinya lowongan dalam suatu instansi pemerintahan yang jelas lowongan tersebut harus segera diisi, bahkan tidak mustahil ada lowongan yang harus diisi dengan segera. Salah

satu teknik pengisiannya adalah melalui proses rekrutmen dan penempatan pegawai. Oleh dari itu sudah menjadi suatu kewajiban jika sebuah instansi pemerintahan secara berkala melakukan rekrutmen dan penempatan pegawai untuk menambah, mempertahankan atau menyesuaikan kembali keseluruhan tenaga kerja berdasarkan kebutuhan sumber daya manusia.

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Johanis Willian Pareang, Sarah Sambiran, Donald K. Monintja dengan judul *analisis penempatan aparatur sipil Negara (ASN) di pemerintahan kabupaten Sangihe (studi kantor badan kepegawaian daerah kabupaten kepulauan sangihe) governance 1.2* (2021). Adapun hasil penelitian yang diperoleh yaitu sesuai dengan hasil penelitian rata-rata pegawai yang ada di BKD telah memiliki kesesuaian latar belakang pendidikan formal, sehingga dari latar belakang pendidikan tersebut dapat meningkatkan kompetensi pegawai agar dapat melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing, penempatan pegawai merupakan proses rekrutmen pegawai untuk menjadi posisi atau jabatan sesuai dengan bidang serta pendidikan. aspek keterampilan kerja yang dimiliki pegawai di Kantor BKD Kabupaten Kepulauan Sangihe telah sesuai dengan hasil yang diharapkan.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Gunungsitoli adalah lembaga yang bertanggung jawab atas urusan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia di wilayah Kota Gunungsitoli. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) memiliki peran penting dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif, melakukan perekrutan, melakukan penempatan, memastikan ketersediaan tenaga kerja yang berkualitas, serta meningkatkan kualitas pegawai dalam mencapai tujuan pemerintahan kota Gunungsitoli.

Disamping itu, implimentasi manajemen ASN berbasis merit telah diamanatkan dalam Undang-Undang ASN. Didalam UU tersebut, sistem merit didefenisikan sebagai penyelenggaraan manajemen berdasarkan kualifikasi, kompetensi dan kinerja secara adil dan wajar. Penyelenggaraan harus mengedepankan asas yang terkandung dalam UU ASN, yaitu

profesionalitas, netralitas, non diskriminatif. Tujuan utama dibentuknya UU ASN ialah mewujudkan birokrasi pemerintah yang efisien, efektif, bersih dan melayani. Sehingga UU ASN diwajibkan sebagai acuan utama pemerintah dalam manajemen ASN berbasis merit.

Permasalahan yang terjadi di Badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia (BKPSDM) Kota Gunungsitoli yaitu pada proses rekrutmen kurangnya transparansi, yang menyebabkan kecurigaan dan ketidakpercayaan dari calon pegawai. Kemudian penempatan pegawai yang juga seringkali tidak sesuai dengan disiplin ilmu dan keahlian yang dimiliki dan fungsi badan kepegawaian yang seharusnya jabatan-jabatan tersebut ditempati oleh aparatur sipil negara yang memenuhi standar kompetensi jabatan yang dilihat dari pengetahuan, latar belakang pendidikan, disiplin ilmu/ keahlian ilmu serta keterampilan kerja. Penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dapat menyebabkan rendahnya produktivitas dan pengembangan terhambat.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul **“Analisi Metode Rekrutmen Dalam Penempatan Pegawai Pada BKPSDM Kota Gunungsitoli”**.

1.2 Fokus Penelitian

Dalam penelitian ini, fokus penelitian akan difokuskan pada:

- a. Metode yang digunakan dalam rekrutmen pegawai.
- b. Sesuai atau tidak sesuainya penempatan pegawai berdasarkan latar belakang pendidikan, keahlian dan keterampilan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Bagaimana metode yang digunakan dalam rekrutmen pegawai ?
- b. Apakah sesuai atau tidak sesuainya penempatan pegawai berdasarkan latar belakang pendidikan, keahlian dan keterampilan?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini yaitu:

- a. Untuk mengetahui metode yang digunakan dalam rekrutmen pegawai.

- b. Untuk mengetahui sesuai tidak sesuai penempatan pegawai berdasarkan latar belakang pendidikan, keahlian dan keterampilan.

1.5 Kegunaan Hasil Penelitian

Kegunaan penelitian yaitu sebagai berikut:

- a. Bagi Peneliti

Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman peneliti tentang Analisis Metode Rekrutmen Dalam Penempatan Pegawai Pada BKPSDM Kota Gunungsitoli.

- b. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Nias

Diharapkan penelitian ini dapat memperluas wawasan dan memperkaya khasanah ilmu pengetahuan serta pengembangannya di lingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Nias.

- c. Bagi Lokasi Penelitian

Sebagai bahan masukan dalam membuat kebijakan, terutama mengenai Analisis Metode Rekrutmen Dalam Penempatan Pegawai Pada BKPSDM Kota Gunungsitoli.

- d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat menjadi bahan acuan referensi dalam mengerjakan suatu makalah atau proposal, Analisis metode rekrutmen dan penempatan pegawai.