

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perencanaan sumber daya manusia dirancang untuk menjamin bahwa kebutuhan instansi atau organisasi mengenai kebutuhan pegawai akan terpenuhi secara tepat. Perencanaan sumber daya manusia (SDM) merupakan fungsi yang pertama kali harus dilaksanakan dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia yang berbasis kompetensi merupakan salah satu konsep manajemen yang mengaitkan aktivitas sumber daya manusia di dalam instansi atau organisasi dengan kompetensi dasar yang akan diunggulkan. Salah satu yang harus diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia adalah rekrutmen. Dalam proses rekrutmen diperlukan adanya proses seleksi yang efektif, hal ini dilakukan untuk melakukan pemerataan kinerja pegawai sehingga kekuatan sumber daya manusia yang dimiliki menjadi lebih seimbang. Proses rekrutmen menjadi aspek penting bagi suatu instansi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi atau instansi untuk mencapai tujuan dan sasarannya. Sumber daya manusia merupakan faktor penentu keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai tujuan. Sumber daya manusia yang dimaksud di sini adalah kinerja pegawai. Pegawai memiliki wewenang sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi atau instansi (Pasal 12 UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara).

Hal lain yang perlu diperhatikan instansi dalam mempengaruhi kinerja pegawai adalah penempatan kerja pegawai. Menurut Tanjung (2020:242) menyatakan penempatan kerja adalah perencanaan dalam menentukan karyawan yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam organisasi yang bersangkutan. Perencanaan SDM merupakan proses sistematis yang krusial dalam mengelola tenaga kerja organisasi, meliputi analisis mendalam terhadap kebutuhan karyawan, keterampilan yang

diperlukan, serta tanggung jawab yang harus diemban oleh tenaga kerja dalam mendukung tujuan dan strategi organisasi (Waruwu et al., 2023, p. 66).

Penempatan sumber daya manusia yang tepat merupakan cara mengoptimalkan pengetahuan, keterampilan dan sikap menuju kinerja bagi sumber daya manusia itu sendiri, hal ini sangat penting karena bagi suatu instansi penempatan pegawai pada posisi yang tepat merupakan suatu hal yang erat hubungannya dengan kinerja pegawai dalam memberikan manfaat yang besar bagi instansi (Saputra et al., 2020). Instansi sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama memelihara kualitas kehidupan kerja dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan kontribusinya secara optimal untuk mencapai tujuan instansi. Penempatan pegawai dalam posisi jabatan yang tepat akan membantu instansi tersebut untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal dan mencapai tujuan yang diharapkan. Penempatan harus didasarkan pada deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip orang yang tepat ditempat yang tepat dan orang yang tepat di belakang pekerjaan.

Beberapa hasil penelitian sebelumnya menjelaskan bahwa perencanaan suksesi, yang merupakan bagian dari perencanaan sumber daya manusia, berperan dalam memastikan keberlangsungan kinerja yang baik dari sebuah organisasi (Jamaludin, 2019). Memiliki pegawai yang tepat di posisi yang tepat pada waktu yang tepat adalah penting untuk kesuksesan organisasi. Praktik-praktik manajemen sumber daya manusia seperti kompensasi, pelatihan dan pengembangan, perencanaan karier, partisipasi karyawan, dan penilaian kinerja telah terbukti mempengaruhi komitmen karyawan (Kandel, 2022). Keterampilan komunikasi, pengalaman, dan motivasi juga telah ditemukan terkait dengan perencanaan karier, yang merupakan bagian dari perencanaan sumber daya manusia (Haitao, 2021). Faktor-faktor ini dapat mempengaruhi

kinerja karyawan atau pegawai dan berkontribusi pada pengembangan karir mereka.

Perencanaan SDM sangat disadari penting oleh organisasi dan merupakan investasi masa depan karena dengan kemampuan pegawai sangat baik dan mampu menyelesaikan setiap permasalahan dan mampu membuat inovasi yang membuat organisasi meleset jauh meninggalkan para pesaing sehingga masyarakat terlayani dengan baik dan program-program terlaksana dengan efektif dan efisien.

Kinerja pegawai merupakan kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan demikian, bisa dikatakan bahwa seorang pegawai memikul tanggung jawab yang besar. Secara administratif, instansi pemerintah dapat menjadikan penilaian kinerja sebagai acuan atau standar dalam membuat keputusan yang berkenaan dengan kondisi kerja pegawai. Menurut Kompri (2020:2) kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan target, tujuan, visi serta misi organisasi yang dituangkan lewat perencanaan strategis suatu organisasi. Sementara itu, Tumiwa et al., (2023) mendefinisikan kinerja hasil atau tingkat keberhasilan seseorang selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Oleh karena itu, peningkatan kualitas kerja karyawan harus dilakukan dengan cara meningkatkan kinerja pegawai, pegawai harus memperhatikan dan mengutamakan kualitas kerja. Dengan kata lain, maju atau tidaknya suatu organisasi akan sangat dipengaruhi oleh kinerja organisasi yang akan berasal dari kinerja individu. Kinerja pegawai harus selalu dikelola agar dapat dipertahankan pada posisi yang optimal. Kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh kemampuan dalam memahami

jenis pekerjaan dan keterampilannya. Oleh karena itu seseorang harus mampu meningkatkan keterampilannya.

Studi literatur menunjukkan bahwa beberapa penelitian terdahulu menemukan perencanaan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Haqiqi, 2018; Saputra et al., 2020). Hasil penelitian (Rafikah et al., 2020) yang menguji pengaruh perencanaan sumber daya manusia dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di Yayasan Darul Hijrah Puteri Banjarbaru, ditemukan bahwa perencanaan SDM tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pegawai merupakan salah satu aset utama sebuah instansi, yang merupakan perencana dan pelaku aktif dalam setiap kegiatan organisasi. Mereka memiliki pikiran, perasaan, keinginan, status, latar belakang pendidikan, usia, dan jenis kelamin yang heterogen yang dibawa ke dalam suatu organisasi. Kebutuhan organisasi harus menentukan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia.

Penyelenggaraan pemerintahan yang efisien dan efektif merupakan tuntutan di era globalisasi yang penuh dengan persaingan dan keterbatasan di segala bidang. Realitas menuntut profesionalisme sumber daya aparatur dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan. Pegawai mendapat sorotan dari berbagai kalangan. Berbagai media massa hampir setiap hari memberitakan buruknya kinerja pegawai. Pegawai dinilai kurang produktif, kurang disiplin, dan memiliki etos kerja yang rendah. Stigma buruk tersebut umumnya dialamatkan kepada pegawai di hampir semua instansi pemerintah. Aparatur yang mangkir pada saat jam kerja atau setelah hari libur nasional masih menjadi masalah di berbagai instansi pemerintah lainnya. Hal ini mengindikasikan bahwa sikap dan budaya kerja pegawai belum tumbuh dan menjadi kesadaran kolektif.

Namun, bukan berarti pegawai tidak memiliki potensi. Ada banyak pegawai yang potensinya kurang mendapat kesempatan untuk diberdayakan. Apalagi kemampuan atau potensi pegawai sangat bergantung pada atasan masing-masing di setiap unit kerja. Jika setiap unit kerja brilian dalam membuat kebijakan dan memberdayakan

bawahannya, maka terbuka kesempatan bagi pegawai tersebut untuk bekerja sesuai dengan potensi yang dimilikinya. Hal pertama yang harus diperhatikan adalah bahwa perencanaan sumber daya manusia bukan hanya sekedar aktivitas strategis tetapi juga sesuatu yang sentral dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia kini digunakan dan diakui sebagai aset organisasi yang paling berharga. Analisis kebutuhan pegawai merupakan dasar penyusunan formasi analisis kebutuhan pegawai adalah suatu proses perhitungan yang logis dan teratur terhadap semua dasar/faktor yang ditentukan untuk dapat memutuskan jumlah dan susunan pangkat pegawai negeri sipil yang diperlukan oleh suatu satuan instansi negara agar dapat melaksanakan tugasnya secara berdaya guna, berhasil guna dan berkesinambungan.

Permasalahan yang sering terjadi dalam manajemen sumber daya manusia adalah kurangnya pemahaman tentang kebutuhan SDM, tanpa pemahaman yang jelas tentang kebutuhan SDM di masa depan, perencanaan SDM yang dilakukan mungkin tidak akurat dan tidak sesuai dengan kebutuhan organisasi. Hal ini dapat mengakibatkan kekurangan atau kelebihan tenaga kerja di beberapa bidang, yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Selain itu tidak adanya keterlibatan dari seluruh pihak, perencanaan SDM yang efektif memerlukan keterlibatan dari seluruh pihak di organisasi, termasuk manajemen dan karyawan. Tanpa keterlibatan ini, perencanaan SDM mungkin tidak mencerminkan kebutuhan sebenarnya dari organisasi dan pegawai. Pengukuran kinerja yang akurat juga diperlukan, perencanaan SDM yang efektif memerlukan pengukuran kinerja yang akurat untuk menentukan kebutuhan SDM di masa depan. Dalam sebuah organisasi, yang dapat mempengaruhi SDM juga dapat dilihat dari kultur organisasinya. Kultur organisasi merujuk pada nilai-nilai, norma, kepercayaan, sikap, dan perilaku yang dianut dan dibagikan oleh anggota suatu organisasi yang membentuk bagaimana mereka berperilaku, berinteraksi, dan memahami dunia sekitar mereka dalam konteks kerja (Waruwu et al., 2023, p. 240). Hal ini mencakup cara kerja, komunikasi,

hubungan antar anggota, dan pandangan umum terhadap tujuan dan strategi organisasi. Kultur organisasi merupakan aspek penting dalam memperkuat identitas, kesatuan, dan kinerja suatu organisasi. Mengidentifikasi kompetensi yang dibutuhkan; Perencanaan kebutuhan SDM melibatkan pengidentifikasian kompetensi yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam memperkuat kultur organisasi, pengidentifikasian kompetensi ini mencakup kompetensi sosial, kolaboratif, dan kepemimpinan yang sesuai dengan nilai-nilai dan norma organisasi.

Kantor Pengadilan Negeri Gunungsitoli adalah sebuah institusi peradilan di Indonesia yang berlokasi di Gunungsitoli, Nias, Provinsi Sumatera Utara. Merupakan salah satu jenis pengadilan di tingkat pertama yang berwenang mengadili perkara-perkara yang berada di bawah yurisdiksi hukum nasional. Tugas utama Kantor Pengadilan Negeri Gunungsitoli adalah menyelesaikan perkara-perkara yang diajukan kepadanya sesuai dengan hukum dan peraturan yang berlaku. Memeriksa dan memutus perkara-perkara di berbagai bidang hukum, termasuk perdata, pidana, tata usaha negara, dan lain-lain. Di dalam pengadilan ini, terdapat hakim-hakim yang memutus perkara berdasarkan bukti dan hukum yang berlaku. Dalam menjalankan tugas pokok di atas, Pengadilan Negeri Gunungsitoli juga memiliki fungsi administratif, seperti pendaftaran perkara, penyimpanan dokumen, dan pemberian informasi terkait proses hukum kepada masyarakat. Selain itu, kantor ini juga berperan dalam menjaga keamanan dan ketertiban di dalam gedung pengadilan serta melindungi hak-hak para pihak yang terlibat dalam perkara.

Berdasarkan pengamatan awal peneliti terhadap pegawai Kantor Pengadilan Negeri Gunungsitoli, pengetahuan, pendidikan, dan pengalaman kerja pegawai Kantor Pengadilan Negeri Gunungsitoli bervariasi. Mereka tidak hanya lulusan hukum tetapi juga berasal dari jurusan lain sesuai dengan kebutuhan jabatan yang dibutuhkan oleh instansi tersebut. Pegawai dari jurusan hukum tidak selalu dianggap lebih

produktif dibandingkan dengan pegawai dari jurusan lain. Pada saat perekrutan pegawai, yang dilihat adalah dari mana penempatannya, bisa dari lulusan SMA atau SMK sederajat, D3, dan S1. Pengalaman kerja juga berpengaruh karena yang bersangkutan sudah memiliki pengalaman kerja akan lebih mudah dalam menghadapi pekerjaan. Dapat dilihat bahwa tingkat pengetahuan dan pengalaman kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pengadilan Negeri Gunungsitoli karena pegawai sudah memiliki keahlian dan pengalaman yang dimiliki, namun hal ini belum dapat dibenarkan sebelum dilakukan penelitian yang mendalam.

Kinerja pegawai Kantor Pengadilan Negeri Gunungsitoli yang bervariasi dan tidak selalu sesuai dengan latar belakang pendidikan hukum, meskipun memiliki pengetahuan dan pengalaman kerja yang relevan, menimbulkan pertanyaan tentang efektivitas perencanaan SDM yang ada. Faktanya, adanya pegawai yang bekerja di luar tugas pokok dan fungsinya menandakan potensi ketidaksesuaian antara alokasi sumber daya manusia dengan kebutuhan dan tujuan organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa perencanaan SDM yang belum optimal mungkin berkontribusi terhadap varian kinerja pegawai. Selain itu, menganggap remeh pelatihan SDM, pemberian job description yang tidak lengkap, kebijakan SDM yang kurang memadai. Penelitian mendalam diperlukan untuk mengkonfirmasi asumsi ini dan untuk mengidentifikasi aspek-aspek perencanaan SDM yang memerlukan peningkatan guna memastikan penempatan pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi serta meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja keseluruhan."

Bertolak dari latar belakang masalah di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul **"Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pengadilan Negeri Gunungsitoli"**. Hal ini penting dilakukan untuk mengidentifikasi apakah ada kesenjangan antara kebutuhan organisasi dengan sumber daya manusia yang ada, yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja keseluruhan organisasi.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, masalah-masalah yang dikaji dalam penelitian dapat diidentifikasi sebagai berikut.

- a. Variasi dalam pengetahuan, pendidikan, dan pengalaman kerja pegawai memiliki dampak signifikan terhadap kinerja di Kantor Pengadilan Negeri Gunungsitoli.
- b. Tingkat pengetahuan dan pengalaman kerja pegawai berpengaruh langsung terhadap produktivitas mereka dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang diemban.
- c. Ketidakselarasan antara latar belakang pendidikan pegawai dengan tugas pokok dan fungsi yang dijalankan berkontribusi terhadap menurunnya efektivitas kerja di Kantor Pengadilan Negeri Gunungsitoli
- d. Proses perekrutan pegawai di Kantor Pengadilan Negeri Gunungsitoli belum sepenuhnya optimal dalam menghasilkan alokasi sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan jabatan.
- e. Terdapat kecenderungan pegawai di Kantor Pengadilan Negeri Gunungsitoli untuk bekerja di luar tugas pokok dan fungsi yang ditetapkan, yang menimbulkan pertanyaan tentang kesesuaian perencanaan SDM.
- f. Indikasi dari perencanaan SDM yang belum optimal dapat menjadi penyebab inefisiensi dan penurunan kinerja keseluruhan di Kantor Pengadilan Negeri Gunungsitoli.

1.3 Batasan Masalah

Untuk memfokuskan peneliti dalam melakukan penelitian, maka dibuat batasan agar tidak menjangkau dan tidak membahas hal yang lain. Maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah tentang penaruh perencanaan SDM terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Negeri Gunungsitoli.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan batasan penelitian di atas, maka masalah yang akan dibahas dalam penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut.

- a. Apakah ada pengaruh Perencanaan SDM terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pengadilan Negeri Gunungsitoli?
- b. Seberapa besar pengaruh Perencanaan SDM terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pengadilan Negeri Gunungsitoli?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Untuk mengetahui pengaruh Perencanaan SDM terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pengadilan Negeri Gunungsitoli
- b. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Perencanaan SDM terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pengadilan Negeri Gunungsitoli

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoretis

- a. Penelitian ini akan memberikan kontribusi pada literatur yang ada dengan menambahkan data empiris terbaru mengenai hubungan antara perencanaan sumber daya manusia dan kinerja organisasi, khususnya dalam konteks lembaga peradilan.
- b. Dengan mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, penelitian ini dapat memperkaya teori manajemen sumber daya manusia dan teori organisasi, terutama yang berkaitan dengan lembaga pemerintahan.
- c. Hasil dari penelitian ini dapat menjadi dasar untuk penelitian lebih lanjut dalam memahami dinamika perencanaan SDM dan pengaruhnya terhadap kinerja organisasi di berbagai sektor.

1.6.2 Manfaat Praktis

- a. Temuan dari penelitian ini dapat digunakan oleh Kantor Pengadilan Negeri Gunungsitoli untuk meningkatkan strategi perencanaan SDM.
- b. Penelitian ini dapat memberikan wawasan berharga mengenai proses perekrutan dan penempatan pegawai, memungkinkan untuk perbaikan dalam proses tersebut untuk mendapatkan kandidat yang lebih sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- c. Kantor Pengadilan Negeri Gunungsitoli dapat menggunakan temuan penelitian ini sebagai alat bantu dalam pengambilan keputusan strategis terkait pengelolaan sumber daya manusia.