

BAB I

PENDAHULUAN

1. 1 Latar Belakang Masalah

Proses rekrutmen dan seleksi merupakan langkah awal yang sangat krusial bagi perusahaan atau organisasi dalam memperoleh tenaga kerja berkualitas. Langkah ini berperan penting dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara optimal (Waruwu et al. , 2023). Rekrutmen yang efektif mampu menarik kandidat-kandidat yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang dibutuhkan, sehingga mereka dapat berkontribusi secara signifikan terhadap kesuksesan perusahaan. Oleh sebab itu, metode rekrutmen dan seleksi yang diimplementasikan harus mampu menarik dan mengevaluasi calon karyawan yang memiliki keterampilan, kemampuan, dan motivasi yang sesuai dengan profil pekerjaan yang dibutuhkan (Dessler, 2020).

Di era digitalisasi dan globalisasi saat ini, persaingan dalam mendapatkan tenaga kerja berkualitas semakin ketat. Para kandidat kini dapat dengan mudah mengakses informasi mengenai lowongan pekerjaan dan memilih organisasi yang menawarkan kondisi kerja yang lebih menarik. Perusahaan dan organisasi harus lebih proaktif dalam mengidentifikasi talenta yang sesuai, mengingat bahwa tenaga kerja yang berkualitas merupakan salah satu elemen kunci keberhasilan jangka panjang organisasi (Noe et al., 2019). Menurut Mondy & Martocchio (2016), strategi rekrutmen yang baik mencakup pendekatan yang berkelanjutan untuk menarik kandidat, menilai kecocokan mereka dengan organisasi, serta memastikan bahwa kandidat memiliki keterampilan yang relevan dengan kebutuhan perusahaan.

Tantangan utama dalam proses rekrutmen adalah kesulitan dalam mengidentifikasi kebutuhan organisasi dengan tepat. Kesalahan dalam hal ini sering kali mengakibatkan penggunaan metode rekrutmen yang kurang sesuai serta pemilihan karyawan yang tidak tepat untuk posisi yang dibutuhkan. Dampak dari kesalahan ini dapat merugikan kinerja organisasi dan menghambat pencapaian tujuan strategis jangka panjang (Armstrong dan Taylor, 2023).

Selain itu, proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan secara terburu-buru atau tanpa perencanaan yang matang dapat menyebabkan perusahaan mengambil keputusan yang salah dalam memilih karyawan, yang pada gilirannya bisa menambah beban kerja dan menurunkan produktivitas.

Dalam konteks rekrutmen dan seleksi, penting untuk memastikan bahwa proses ini tidak hanya menilai kemampuan teknis, tetapi juga mempertimbangkan kesesuaian antara nilai-nilai individu dan budaya organisasi. Seleksi yang mengutamakan kecocokan budaya kerja dapat berkontribusi dalam meningkatkan retensi karyawan serta mengurangi angka turnover (Wright, 2021). Dengan demikian, hal ini turut memperkuat motivasi dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Selain itu, penggunaan teknologi dalam proses rekrutmen dan seleksi semakin menjadi hal yang relevan dan penting. Teknologi membantu mempercepat dan mempermudah proses penilaian kandidat melalui tes daring, wawancara virtual, serta analisis data kandidat secara otomatis (Breaugh, 2008). Di Kantor BPS Kabupaten Nias, pemanfaatan teknologi sudah mulai diterapkan untuk mendukung proses ini, namun masih diperlukan evaluasi lebih lanjut untuk mengatasi berbagai kendala dan memaksimalkan peluang yang ada.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dengan pegawai di Kantor BPS Kabupaten Nias, beberapa kendala dalam proses rekrutmen dan seleksi telah teridentifikasi. Beberapa masalah yang muncul antara lain keterbatasan sumber daya manusia dan anggaran, ketidakcocokan kriteria seleksi dengan kebutuhan posisi, serta pelaksanaan proses seleksi yang terburu-buru tanpa memperhatikan tahapan yang seharusnya. Akibatnya, terdapat risiko merekrut karyawan yang tidak memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan, yang pada akhirnya dapat berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan organisasi kepada masyarakat (Mondy dan Martocchio, 2016).

Kantor BPS Kabupaten Nias secara rutin melaksanakan proses rekrutmen dan seleksi tahunan untuk posisi karyawan tidak tetap dengan metode terbuka, memanfaatkan media online seperti Facebook dan Google, terutama untuk

posisi mitra statistik. Proses ini bertujuan untuk memastikan bahwa Kantor BPS mendapatkan tenaga kerja yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Berikut adalah jadwal rekrutmen dan seleksi mitra statistik di Kantor BPS Kabupaten Nias untuk tahun 2024.

Tabel 1.1 Waktu Rekrutmen dan Seleksi Mitra Statistik Tahun 2024

Kegiatan	Tanggal
Pengumuman rekrutmen mitra statistik 2024	1 November 2023
Perekrutan calon mitra statistik 2024	1-30 November 2023
Tahap seleksi administrasi	1-25 November 2023
Tahap seleksi kompetensi	6-30 November 2023
Pengumuman akhir mitra statistik 2024	15 Desember 2023

Data diolah oleh peneliti, 2024.

Penelitian ini dilakukan di Kantor BPS Kabupaten Nias, yang mengadakan rekrutmen dan seleksi karyawan tidak tetap setiap tahun. Meskipun proses ini menunjukkan beberapa perkembangan positif, masih terdapat tantangan-tantangan yang perlu diatasi, termasuk keterbatasan sumber daya dan ketidakcocokan kriteria seleksi. Dengan evaluasi yang berkelanjutan serta pemanfaatan teknologi, diharapkan proses rekrutmen dan seleksi di Kantor BPS Kabupaten Nias dapat terus diperbaiki untuk menjadi lebih efektif, efisien, serta inklusif.



Gambar 1.1 Pengumuman Rekrutmen
(Sumber: <http://www.niaskab.bps.go.id/2024>)

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis merasa terdorong untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam mengenai proses rekrutmen dan seleksi karyawan. Untuk itu, penulis mengambil judul "Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan di Kantor BPS Kabupaten Nias. "

1. 2 Fokus Penelitian

Agar penelitian ini lebih terarah dan tidak melebar, peneliti akan memfokuskan kajian pada analisis proses rekrutmen dan seleksi karyawan di Kantor BPS Kabupaten Nias. Dalam penelitian ini, terdapat beberapa aspek yang akan dibatasi, yaitu:

1. Proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang dilaksanakan di Kantor BPS Kabupaten Nias.
2. Kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan di Kantor BPS Kabupaten Nias.
3. Transparansi dan objektivitas dalam proses rekrutmen dan seleksi di Kantor BPS Kabupaten Nias.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan, rumusan masalah dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Bagaimana proses rekrutmen dan seleksi karyawan di Kantor BPS Kabupaten Nias dilaksanakan?
2. Apa saja kendala yang dihadapi dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan di Kantor BPS Kabupaten Nias?
3. Sudahkah proses rekrutmen dan seleksi di Kantor BPS Kabupaten Nias dilaksanakan dengan transparan dan objektif?

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengungkap bagaimana proses rekrutmen dan seleksi karyawan di Kantor BPS Kabupaten Nias.
2. Mengidentifikasi berbagai kendala yang dihadapi dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan di Kantor BPS Kabupaten Nias.
3. Menganalisis sejauh mana proses rekrutmen dan seleksi di Kantor BPS Kabupaten Nias telah dilaksanakan dengan prinsip transparansi dan objektivitas.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik dari sisi teoretis maupun praktis. Berikut adalah penjelasan mengenai masing-masing manfaat tersebut:

1.5.1 Manfaat Teoritis

1. Pengembangan Ilmu Pengetahuan: Penelitian ini berpotensi untuk memperkaya literatur yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam aspek proses rekrutmen dan seleksi di sektor pemerintahan. Dengan demikian, hasilnya dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori yang berkaitan dengan manajemen rekrutmen dan seleksi, serta membantu peneliti lain dalam memahami kendala dan tantangan yang muncul dalam praktiknya.
2. Kontribusi pada Penelitian Sejenis: Hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan bagi penelitian lain yang fokus pada analisis rekrutmen dan seleksi di instansi pemerintah maupun sektor swasta, terutama yang berkaitan dengan efektivitas, efisiensi, dan transparansi dalam proses rekrutmen.
3. Peningkatan Pemahaman Konseptual: Penelitian ini memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai berbagai faktor yang mempengaruhi keberhasilan dalam proses rekrutmen dan seleksi, serta peran transparansi dan objektivitas dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang direkrut.

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Kantor BPS Kabupaten Nias: Penelitian ini diharapkan memberikan wawasan dan rekomendasi yang berguna bagi Kantor BPS Kabupaten Nias untuk memperbaiki dan mengoptimalkan proses rekrutmen dan seleksi karyawan. Dengan demikian, diharapkan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam rekrutmen, sehingga mampu menjaring tenaga kerja yang lebih berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan organisasi.
2. Bagi Pengambil Kebijakan di Organisasi Pemerintah: Temuan dari penelitian ini dapat menjadi acuan berharga bagi pengambil keputusan di instansi pemerintahan lainnya dalam mengevaluasi dan mengembangkan sistem rekrutmen yang lebih baik, terutama dalam menghadapi tantangan terkait sumber daya dan teknologi.
3. Bagi Praktisi SDM: Praktisi di bidang sumber daya manusia dapat memanfaatkan hasil penelitian ini untuk memperbaiki metode rekrutmen dan seleksi di organisasi mereka, dengan penekanan pada transparansi, objektivitas, dan efektivitas proses.