

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kompetensi dan keahlian sumber daya manusia (SDM) memainkan peran krusial dalam meningkatkan efisiensi dan keberhasilan organisasi kerja. SDM yang memiliki kompetensi tinggi tidak hanya mampu melaksanakan tugas-tugas mereka dengan lebih efektif, tetapi juga berkontribusi pada inovasi dan pemecahan masalah yang lebih baik. Kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang sesuai dengan kebutuhan organisasi memastikan bahwa pegawai dapat menghadapi tantangan dan perubahan dengan cepat, memaksimalkan produktivitas, dan mencapai tujuan organisasi. Dengan memiliki pegawai yang kompeten, organisasi dapat mengoptimalkan proses kerja, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan kualitas *output*, yang pada gilirannya berkontribusi pada pencapaian kinerja yang lebih baik dan kepuasan pelanggan yang lebih tinggi (Karim, 2023).

Selain itu, keahlian SDM yang memadai membantu dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih dinamis dan kolaboratif. Pegawai yang terampil dan berpengetahuan luas dapat berfungsi sebagai aset strategis, memimpin proyek-proyek penting, dan memberikan solusi yang inovatif untuk permasalahan yang dihadapi organisasi. Dalam mencapai keberhasilan ini proses awal yang menjadi dasar penting bagi setiap organisasi kerja baik dalam bidang pemerintahan maupun swasta yakni terletak pada proses perekrutan dan seleksi sumber daya manusia.

Menurut (Hidayat & Sugiyono, 2023) “perekrutan dan seleksi pegawai merupakan elemen krusial dalam manajemen sumber daya manusia di berbagai organisasi, termasuk di sektor pemerintahan.” Proses ini bertujuan untuk menjaring individu-individu yang tidak hanya memenuhi syarat, tetapi juga memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan organisasi. Dengan demikian, proses perekrutan dan seleksi yang efektif sangat penting untuk memastikan bahwa setiap pegawai yang diterima

mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi dan meningkatkan kinerjanya secara keseluruhan.

Selanjutnya menurut teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang dikemukakan oleh Gary Dessler dalam (Sisca dkk., 2020), “proses perekrutan yang efektif memerlukan standar yang jelas dan metode yang objektif untuk memastikan bahwa individu yang terpilih memiliki kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.” Dessler menegaskan bahwa tanpa adanya prosedur yang transparan dan berdasarkan kualifikasi, organisasi berisiko menghadapi masalah seperti penurunan kinerja pegawai dan rendahnya kepuasan kerja.

Di tingkat nasional, banyak organisasi pemerintah di Indonesia menghadapi tantangan dalam implementasi terkait proses perekrutan dan seleksi. Isu-isu seperti objektivitas, transparansi, dan efektivitas sering kali menjadi sorotan utama. Proses yang tidak transparan dan cenderung subjektif dapat menimbulkan masalah serius, termasuk penurunan kualitas pegawai yang diterima serta dampak negatif terhadap kepercayaan publik terhadap institusi pemerintah.

Hal ini sebagaimana dikemukakan pada hasil penelitian terdahulu oleh (Pibriana, 2020) yang dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa penerapan praktik perekrutan yang tidak transparan dapat mengakibatkan penurunan integritas organisasi dan penurunan kualitas kinerja pegawai. Dalam penelitian Pibriana, ditemukan bahwa praktik yang tidak sesuai standar menyebabkan banyak pegawai yang tidak memenuhi syarat, yang berdampak negatif pada efektivitas organisasi secara keseluruhan. Penelitian ini menekankan pentingnya menerapkan praktik perekrutan yang adil dan berbasis pada kualifikasi untuk memastikan kualitas pegawai yang diterima.

Selanjutnya, hasil penelitian oleh (Derati Puspita Sari dkk., 2024) juga mengemukakan bahwa ketidaksesuaian antara praktik dan proses perekrutan dengan standar yang ditetapkan dapat mengganggu proses seleksi dan mengurangi kepercayaan publik terhadap institusi. Penelitian ini mengungkapkan bahwa faktor-faktor subjektif seperti nepotisme dan hubungan personal dapat merusak objektivitas proses perekrutan, yang

akhirnya mempengaruhi kinerja pegawai dan organisasi. Hasil penelitian ini mendukung pentingnya evaluasi dan perbaikan terhadap proses perekrutan untuk memastikan bahwa hanya individu yang memenuhi syarat yang diterima, sehingga mendukung tujuan organisasi secara efektif.

Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias merupakan salah bagian dari struktur pemerintahan lokal, yang dalam proses birokrasinya sebagai pelayanan publik tidak terlepas dari masalah menyangkut kompetensi kinerja pegawai. Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias, proses perekrutan dan seleksi Pegawai Tidak Tetap (PTT) sering kali menghadapi kendala yang cukup signifikan hal itu terungkap dari hasil pengamatan sementara oleh peneliti.

Salah satu permasalahan utama yang terindikasi adalah ketidaksesuaian antara praktik perekrutan dan standar yang idealnya harus diterapkan. Dalam proses perekrutan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias sering kali lebih dipengaruhi oleh faktor kedekatan personal dan hubungan kekerabatan daripada berdasarkan kualifikasi dan kompetensi yang objektif. Fenomena ini menunjukkan adanya praktik nepotisme yang merusak integritas serta transparansi proses seleksi.

Akibat dari kesenjangan tersebut, banyak PTT yang diterima tidak berdasarkan kemampuan dan kesesuaian kualifikasi serta kualitas dari kompetensi, melainkan oleh faktor-faktor subjektif. Hal ini berpotensi menurunkan kualitas kinerja pegawai dan merugikan kinerja organisasi secara keseluruhan. Sebagai implikasinya, kepercayaan publik terhadap institusi pemerintah dapat terganggu, yang pada gilirannya mempengaruhi kualitas pelayanan publik yang diberikan.

Mengingat potensi dampak negatif dari perekrutan dan seleksi yang tidak sesuai standar, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana proses perekrutan dan seleksi yang dilakukan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias telah mencapai tujuannya. Dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan ketidaksesuaian dan memberikan rekomendasi untuk perbaikan, diharapkan penelitian ini dapat membantu dalam meningkatkan keadilan, transparansi, dan profesionalisme

dalam proses perekrutan dan seleksi. Sehingga tujuan akhir dari penelitian ini adalah untuk memastikan bahwa proses perekrutan dan seleksi dapat dilakukan secara adil dan efektif, sehingga dapat merekrut Pegawai Tidak Tetap (PTT) yang benar-benar kompeten dan berkontribusi positif terhadap kinerja organisasi.

Dasar hukum perekrutan dan seleksi Pegawai Tidak Tetap (PTT) atau staf pembantu di tingkat nasional hingga daerah diatur dalam beberapa peraturan pemerintah dan undang-undang terkait aparatur sipil negara serta manajemen kepegawaian. Secara umum, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi landasan utama dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor pemerintahan. Meski fokus UU ini pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), prinsip-prinsip dalam undang-undang ini mengenai profesionalisme, akuntabilitas, dan transparansi dapat menjadi acuan dalam proses rekrutmen dan seleksi PTT.

Di tingkat operasional, Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK juga memberikan pedoman teknis dalam pengelolaan tenaga kerja non-PNS di instansi pemerintah. Walaupun PTT atau staf pembantu tidak sepenuhnya tercakup dalam kategori PPPK, PP ini memberikan standar rekrutmen berbasis kompetensi dan kebutuhan organisasi yang dapat diterapkan. Beberapa daerah juga mengeluarkan peraturan khusus sebagai pelengkap atau turunan dari PP ini untuk memastikan proses rekrutmen dan seleksi PTT berjalan sesuai aturan yang berlaku, seperti melalui Peraturan Daerah (Perda) atau Peraturan Gubernur (Pergub).

Di tingkat daerah, pedoman rekrutmen PTT juga dipengaruhi oleh kebijakan pemerintah daerah yang mengacu pada Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) serta Peraturan Kepala Daerah yang menyesuaikan kebutuhan daerah masing-masing. Kebijakan ini biasanya disesuaikan dengan alokasi anggaran, kebutuhan tenaga kerja daerah, dan standar kompetensi yang dibutuhkan untuk posisi tersebut. Dengan adanya peraturan dan standar dari pemerintah pusat hingga daerah, proses perekrutan PTT

diharapkan tetap mengedepankan prinsip keadilan, profesionalisme, dan efisiensi sesuai dengan kebutuhan organisasi pemerintah daerah.

Maka berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas. Oleh karena itu peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan mengangkat judul penelitian "**Analisis Efektivitas Proses Perekrutan dan Seleksi Pegawai Tidak Tetap di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias**".

1.2 Fokus Penelitian

Penelitian ini berfokus pada evaluasi efektivitas proses perekrutan dan seleksi Pegawai Tidak Tetap (PTT) di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias, khususnya dalam hal objektivitas, transparansi, dan keberhasilan dalam merekrut pegawai yang kompeten. Selain itu, penelitian ini akan menganalisis dampak dari proses perekrutan dan seleksi yang tidak sesuai terhadap kepercayaan publik dan kualitas pelayanan publik yang diberikan oleh institusi pemerintah.

Dengan memberikan rekomendasi untuk perbaikan, penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan keadilan, transparansi, dan profesionalisme dalam proses perekrutan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias. Fokus ini penting untuk memastikan bahwa proses perekrutan tidak hanya menghasilkan PTT yang kompeten tetapi juga mendukung keberhasilan jangka panjang organisasi dan memperbaiki citra publik terhadap institusi pemerintah.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana proses perekrutan dan seleksi Pegawai Tidak Tetap (PTT) di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias selama ini?
2. Apa saja faktor-faktor yang menyebabkan ketidaksesuaian perekrutan dan seleksi Pegawai Tidak Tetap (PTT) di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias?

3. Bagaimana dampak dari ketidaksesuaian perekrutan dan seleksi Pegawai Tidak Tetap (PTT) terhadap kualitas kinerja di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias?

1.4 Tujuan Penelitian

Mengacu pada latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana proses perekrutan dan seleksi Pegawai Tidak Tetap (PTT) di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias selama ini.
2. Untuk mengidentifikasi apa saja faktor-faktor yang menyebabkan ketidaksesuaian perekrutan dan seleksi Pegawai Tidak Tetap (PTT) di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias.
3. Untuk mengetahui bagaimana dampak dari ketidaksesuaian perekrutan dan seleksi Pegawai Tidak Tetap (PTT) terhadap kualitas kinerja di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias.

1.5 Kegunaan Hasil Penelitian

Berdasarkan rumusan dan tujuan penelitian di atas, pada hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak yang berkepentingan secara teoritis maupun praktis.

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan memberikan pemahaman yang lebih mendalam kepada peneliti tentang proses perekrutan dan seleksi pegawai, khususnya di lingkungan pemerintahan. Dengan menganalisis efektivitas, transparansi, dan objektivitas proses ini, peneliti dapat mengembangkan wawasan baru terkait praktik manajemen sumber daya manusia di sektor publik.

b. Bagi Sekretariat Daerah Kabupaten Nias

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang konkret bagi Sekretariat Daerah Kabupaten Nias untuk meningkatkan proses perekrutan dan seleksi Pegawai Tidak Tetap (PTT). Hasil

penelitian dapat membantu dalam mengidentifikasi kelemahan yang ada dan memberikan solusi untuk memperbaiki praktik-praktik yang tidak sesuai dengan standar. Dengan demikian, Bagian Umum dapat merekrut PTT yang lebih kompeten dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

c. Bagi Universitas Nias dan Akademika

Bagi Universitas Nias, penelitian ini berpotensi memberikan kontribusi ilmiah yang relevan untuk pengembangan pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks pemerintahan. Penelitian ini juga dapat menjadi referensi akademis bagi mahasiswa dan dosen dalam memahami praktik perekrutan di sektor publik, serta menjadi bahan ajar atau acuan bagi studi lebih lanjut di universitas.

d. Bagi Peneliti Lanjutan

Penelitian ini dapat menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya yang ingin mendalami topik perekrutan dan seleksi pegawai di sektor publik. Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran awal mengenai masalah yang dihadapi serta solusi yang diusulkan, yang dapat dikembangkan lebih lanjut dalam konteks atau wilayah yang berbeda.