

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pelayanan publik sebagai bagian dari fungsi pemerintahan untuk dilaksanakan oleh instansi, seperti badan usaha milik negara atau daerah yang menyediakan barang, jasa, atau usaha yang disediakan oleh penyedia jasa pemerintah yang berkaitan dengan kepentingan umum (Bilagh, 2018). Sebagai salah satu tanggung jawab pemerintah kepada masyarakat maka pelayanan publik haruslah diselenggarakan seoptimal mungkin oleh suatu instansi, bahkan sudah selayaknya melakukan peningkatan pelayanan publik itu sebagai salah satu tuntutan untuk menciptakan konsep *good governance*. Diharapkan peningkatan itu mampu memberikan tingkat kepuasan kepada masyarakat, sehingga masyarakat akan semakin menaruh kepercayaan kepada instansi yang menciptakan kepuasan pelayanan publik lainnya.

Peningkatan pegawai dan peningkatan profesionalisme pegawai harus menjadi pertimbangan dalam meningkatkan pelayanan publik. Pegawai yang mempunyai kemampuan dan perilaku sesuai pedoman yang relevan serta penempatan pekerja sesuai dengan bidang keahliannya, tentu akan berdampak sangat baik dalam membangun pelayanan publik yang mumpuni.

(djpb.kemenkeu.go.id/kppn/baturaja/id/) diakses 2023

Sumber daya manusia selalu menjadi bagian dari suatu instansi, baik itu organisasi maupun instansi. Sumber daya manusia juga menjadi penentu berkembangnya suatu instansi. Pada hakikatnya tenaga kerja terdiri dari sekumpulan pekerja bertindak sebagai pelaku pada suatu instansi dan bertujuan untuk mendapatkan tujuan organisasi. Perencanaan SDM umumnya, sangat penting untuk memastikan bahwa setiap organisasi di masa depan dapat lebih memperhitungkan faktor-faktor yang mempengaruhi kehidupan organisasi. Tujuan dari perencanaan SDM adalah untuk memastikan bahwa kebutuhan staf organisasi terpenuhi secara teratur dan tepat waktu (Nonong, 2022).

Suatu organisasi dapat berjalan dengan baik jika dikelola dengan baik, karena manajemen dan organisasi merupakan satu kesatuan yang saling melengkapi. Dengan bantuan perencanaan sumber daya manusia, dimungkinkan untuk mempersiapkan dan mengantisipasi kebutuhan SDM organisasi, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, lebih awal untuk menghindari kelebihan staf atau ketidaksesuaian keterampilan antara staf yang tersedia dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan maupun organisasi (Sangsurya, dkk, 2021). Sumber daya manusia ini merupakan alat terpenting bagi suatu instansi untuk mencapai berbagai tujuannya dan bertindak sebagai manajer sistem. Mengingat pentingnya pengelolaan SDM, maka perlu dilihat sejauh mana aspek manajemen SDM diimplementasikan di DINPORABUDPAR Kabupaten Banyumas.

Tugas dan fungsi yang diemban DINPORABUDPAR merupakan bagian yang sangat penting dan tidak dapat dilewatkan karena semuanya saling bersinergi dan dapat mempengaruhi seluruh aspek yang ada di dalam instansi salah satunya adalah pegawainya. Banyak instansi berharap mendapatkan sumber daya manusia berkualitas, sehingga mampu melakukan pekerjaannya sesuai dengan posisi yang telah ditetapkan. Suatu instansi tentunya memiliki visi dan misi untuk mencapai suatu tujuan, namun diperlukan pengelola yang mumpuni untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Saepulloh, 2018). Kualitas sumber daya tenaga kerja instansi menentukan keberhasilan kinerja. Jika suatu lembaga dikelola dengan baik dan didukung oleh pegawai yang kompeten, maka lembaga tersebut akan berhasil dan sukses berjalan dengan lancar.

Fenomena yang ada di DINPORABUDPAR Kabupaten Banyumas yaitu berdasarkan wawancara bersama ibu Yesi (2023) selaku pegawai sub bagian umum dan kepegawaian mengatakan, terdapat permasalahan yang terjadi yaitu kurangnya kualitas kinerja pegawai, kemampuan kinerja pegawai yang kurang merata serta posisi pekerjaan dan tingkat pendidikan pegawai yang kurang sesuai. Permasalahan tersebut menjadi kendala dalam pembagian tugas atau pekerjaan dan dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena faktor ketidaksesuaian kualifikasi pendidikan dengan bidang pekerjaannya. Kualifikasi pendidikan ini mencerminkan kemampuan suatu pekerjaan karena kualifikasi pendidikan ini dianggap mampu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Apabila suatu

instansi menempatkan pegawai pada jabatan yang tidak sesuai dengan kualifikasinya, kinerja pegawai tersebut menjadi kurang maksimal. Dengan adanya permasalahan tersebut, peneliti berkeinginan untuk mengetahui serta menganalisis dengan meninjau perencanaan sumber daya manusia pada instansi, tahapan rekrutmen, penyeleksian calon pegawai serta penempatan pegawai yang terjadi di DINPORABUDPAR Kabupaten Banyumas.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah perencanaan sumber daya manusia. Perencanaan sumber daya manusia diperlukan untuk kelangsungan hidup kinerja suatu organisasi. Tanpa adanya suatu perencanaan, maka organisasi atau instansi akan kesulitan mengidentifikasi kebutuhan sebenarnya dari karyawannya baik dalam hal perluasan maupun peningkatan kualitas organisasi (Sjafitri & Dhania, 2019). Perencanaan sumber daya manusia yaitu tahap analisis serta pengambilan keputusan yang diambil instansi mengenai kebutuhan pegawainya sehingga instansi tersebut dapat menentukan tindakan apa yang perlu dilakukan guna mendapatkan tujuan yang diharapkan. Selain itu, penting untuk mengembangkan perencanaan SDM supaya instansi mempunyai visi dan misi di masa yang akan datang serta dapat mengantisipasi kurangnya sumber daya manusia dengan kualitas yang diperlukan (Rusby, 2017).

Fenomena variabel perencanaan sumber daya manusia di berdasarkan wawancara dengan pegawai sub bagian umum dan kepegawaian DINPORABUDPAR (2023) yang mengatakan bahwa kurangnya kebutuhan pegawai dalam hal perencanaan sumber daya manusia karena terkendala oleh

kualitas dan kemampuan pegawai yang kurang merata. Dengan kondisi tersebut maka kinerja pegawai dalam bekerja menjadi kurang maksimal.

Riset gap variabel perencanaan sumber daya manusia didukung dengan hasil dari penelitian terdahulu oleh Noer, dkk, (2017) Sjafitri, & Dhania, (2019), Rifaldy, (2022) mengemukakan perencanaan sumber daya manusia memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Selanjutnya menurut Rafikha., dkk (2020) mengemukakan perencanaan SDM tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain perencanaan SDM, faktor selanjutnya yang mempengaruhi terhadap kinerja pegawai yaitu rekrutmen. Menurut Rahmawati (2018) mengemukakan, rekrutmen yaitu sebuah cara untuk menemukan serta menarik pekerja yang mempunyai motivasi, keterampilan, dan pemahaman yang diperlukan untuk mengisi kesenjangan yang diidentifikasi dalam perencanaan tenaga kerja. Rekrutmen adalah pencarian pelamar potensial untuk pekerjaan pada suatu instansi atau organisasi. Tujuan dari perekrutan yaitu untuk menarik calon pelamar potensial ke dalam instansi atau organisasi supaya mempunyai lebih banyak pilihan untuk dipilih dari beberapa calon karyawan yang dianggap paling memenuhi standar kualifikas (Jahari, 2018).

Fenomena variabel rekrutmen berdasarkan wawancara dengan pegawai sub bagian umum dan kepegawaian DINPORABUDPAR (2023) yang mengatakan bahwa proses rekrutmen pegawai kurang selektif dan kurang mempertimbangkan dalam memilih calon pegawai yang sesuai dengan kriteria.

Riset gap variabel rekrutmen sesuai dengan hasil penelitian terdahulu Syafitri & Chairael (2019), Indriati & Jana (2022), Haryadi, (2021) mengemukakan bahwa rekrutmen mempunyai pengaruh positif atas kinerja pegawai. Kemudian menurut Hermawan, dkk (2022), Nelwan, & Pandowo, (2017), Noer., dkk, (2017), Putri, dkk (2021), Faridiningrum, (2021) mengemukakan variabel rekrutmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain perencanaan SDM dan rekrutmen, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu seleksi. Seleksi adalah proses dari beberapa langkah khusus untuk menentukan calon karyawan yang memenuhi kebutuhan instansi untuk bergabung dengan perusahaan (Hindriari 2018). Seleksi artinya pemilihan terhadap pelamar yang ada. Tujuan utamanya yaitu untuk menjangkir pelamar kerja yang berkualitas sesuai dengan kualifikasi dan tugas yang ada sesuai kebutuhan instansi (Jahari, 2018).

Fenomena variabel seleksi berdasarkan wawancara dengan pegawai sub bagian umum dan kepegawaian DINPORABUDPAR (2023) mengatakan bahwa dalam proses seleksi pegawai, terdapat beberapa calon pegawai yang mempunyai latar belakang pendidikan yang kurang sesuai dengan kualifikasi dan pengalaman yang dimiliki. Hal ini dibuktikan dengan kinerja pegawai pada bidang pekerjaannya yang lebih baik dibandingkan dengan bidang lulusan pendidikannya.

Riset gap variabel seleksi yang didukung dari hasil penelitian terdahulu oleh Indriati & Jana (2022), Aziz dkk (2017), Putri dkk (2021),

Faridiningrum, (2021) Haryadi, (2021) mengemukakan, seleksi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut Nelwan, & Pandowo, (2017) menyatakan bahwa seleksi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain perencanaan SDM, rekrutmen, seleksi, faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja pegawai yaitu penempatan kerja. Penempatan kerja yaitu proses yang sangat penting dalam mencari pegawai berkualitas yang dibutuhkan oleh suatu instansi, karena penempatan kerja yang tepat membantu instansi untuk mendapatkan tujuan yang diinginkan (Sjafitri & Dhania, 2019). Penempatan kerja adalah kebijakan kepegawaian yang menentukan pekerjaan seseorang. Penugasan ini mungkin merupakan penugasan awal bagi karyawan yang baru saja direkrut, namun dapat berupa promosi, mutasi, penurunan pangkat, atau bahkan pemberhentian kerja (Jahari, 2018).

Fenomena variabel penempatan kerja berdasarkan wawancara dengan pegawai sub bagian umum dan kepegawaian DINPORABUDPAR (2023) mengatakan bahwa adanya ketidaksesuaian penempatan pegawai dengan bidang lulusan pegawai. Selain itu terdapat pegawai yang kurang berinovasi, kreatifitas dan komunikasi dalam pekerjaannya. Apabila suatu instansi menempatkan pegawai pada posisi yang tidak sesuai dengan keahliannya, maka kinerja pegawai tersebut menjadi kurang optimal.

Riset gap variabel penempatan kerja didukung dengan hasil penelitian terdahulu oleh Indriati & Jana (2022), Soegihartono (2019), Meutia (2022),

Noer, dkk, (2017) Sjafitri & Dhania (2019) mengemukakan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut Nelwan & Pandowo, (2017), mengemukakan bahwa penempatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan permasalahan yang ada dan juga *research gap*, penelitian ini adalah penelitian pengembangan dari penelitian terdahulu Tekkay Nelwan & Pandowo. (2022) dengan variabel “Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan” dengan hasil, bahwa rekrutmen dan seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan penempatan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan yang lain dari Sjafitri, (2019) perencanaan SDM memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan variabel penempatan kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut latar belakang masalah dan hasil penelitian terdahulu, maka peneliti akan melakukan penelitian terkait dengan variabel perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja apakah dapat mempengaruhi kinerja pegawai DINPORABUDPAR. Oleh sebab itu peneliti berminat untuk melakukan penelitian kembali dengan judul **“Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyumas”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai DINPORABUDPAR Banyumas ?
2. Apakah perencanaan sumber daya manusia memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai DINPORABUDPAR Banyumas ?
3. Apakah rekrutmen memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai DINPORABUDPAR Banyumas ?
4. Apakah seleksi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai DINPORABUDPAR Banyumas ?
5. Apakah penempatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai DINPORABUDPAR Banyumas ?

C. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah bertujuan untuk membatasi ruang lingkup penelitian dan menghindari adanya perluasan topik. Dengan membatasi masalah, penelitian menjadi lebih terfokus, terorganisir, dan lebih mudah untuk dibahas.

Oleh karena itu, masalah penelitian harus dibatasi sebagai berikut :

1. Populasi pada penelitian ini dilakukan kepada pegawai PNS DINPORABUDPAR Kabupaten Banyumas.

2. Penelitian ini dibatasi pada 5 variabel yang terdiri dari variabel independen (X) yaitu variabel perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja, sedangkan variabel dependen (Y) yaitu kinerja pegawai.
3. Waktu penelitian ini dilaksanakan mulai dari bulan Juni 2023 sampai bulan Januari 2024.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai DINPORABUDPAR Kabupaten Banyumas.
2. Untuk menganalisis pengaruh perencanaan sumber daya manusia memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai DINPORABUDPAR Kabupaten Banyumas.
3. Untuk menganalisis pengaruh rekrutmen memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai DINPORABUDPAR Kabupaten Banyumas.

4. Untuk menganalisis pengaruh seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai DINPORABUDPAR Kabupaten Banyumas.
5. Untuk menganalisis pengaruh penempatan kerja positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai DINPORABUDPAR Kabupaten Banyumas.

2. Manfaat Penelitian

Apabila tujuan tersebut tercapai maka penelitian ini akan terus dilanjutkan dan diharapkan dapat dicapai serta untuk membantu berbagai pemangku kepentingan antara lain:

a. Manfaat Teoritis

Pada penelitian ini diharapkan bisa memberikan kontribusi terhadap pengembangan pengetahuan teoritis, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia, mengenai pengaruh perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan dalam instansi sebagai bahan untuk meningkatkan pemahaman dan pengetahuan pada jenjang perkuliahan.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi DINPORABUDPAR

Hasil dari penelitian ini dimaksudkan sebagai bahan masukan untuk menentukan kebijakan atau strategi pengembangan instansi yang akan membantu untuk memahami perencanaan sumber daya

manusia, rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja sehingga dapat dipertimbangkan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

2. Bagi Akademisi

Karya ini diharapkan bisa menjadi referensi untuk meningkatkan informasi mengenai pengetahuan di bidang sumber daya manusia, memberikan data atau informasi tambahan serta dapat dijadikan sumber perspektif bagi karya penelitian yang dihasilkan berikutnya.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dari karya penelitian yang dihasilkan ini, diharapkan mampu memberikan data atau informasi tambahan (referensi) pada bidang manajemen SDM untuk membuat penelitian dengan variabel penelitian yang berbeda.