

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting dalam pemerintahan karena SDM memegang unsur pengendali suatu organisasi, sehingga keberhasilannya dapat mencapai berbagai tujuan organisasi. Pada umumnya pemimpin mengharapkan kinerja yang baik dari setiap pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh organisasi. Oleh karena itu, organisasi membutuhkan pegawai yang terampil dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan untuk membantu mencapai tujuan, karena kinerja pegawai dalam organisasi akan berdampak langsung pada tujuan organisasi secara keseluruhan.

Menurut Kaswan (2012) dalam jurnal (Putri N. L., 2022), salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM antara lain adalah rekrutmen dan penempatan kerja. Rekrutmen adalah pemenuhan kebutuhan organisasional dalam rangka seleksi pegawai yang potensial untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan sebagai wujud dari persyaratan yang telah ditentukan. Rekrutmen dilakukan untuk menambah dan menarik calon pegawai baru ke dalam satuan kerja. Menurut (Ongkowijoyo & Setiawan, 2014), proses rekrutmen dapat dilakukan melalui perencanaan sumber daya manusia dapat diketahui kesenjangan antara kebutuhan atau permintaan tenaga kerja dengan ketersediaan tenaga kerja, baik dari segi jumlah maupun mutu atau kualifikasi.

Adanya ketidaksesuaian rekrutmen yang ditentukan organisasi dapat menimbulkan permasalahan pada penempatan pegawai yang tidak sesuai tempatnya akan mempengaruhi semangat dan kinerja pegawai. Menurut jurnal (Sandra, 2022), Penempatan kerja adalah informasi analisis jabatan pekerjaan yang digunakan untuk menempatkan para pada pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan agar mereka bekerja pegawai secara efektif. Namun jika penempatan kerja tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan maka dapat dipastikan dapat berpengaruh pada kinerja pegawai. Dan oleh sebab itu peranan penempatan kerja sangat berpengaruh besar terhadap tercapai atau tidaknya suatu tujuan dari organisasi. Kinerja pegawai menurut (Prahiawan & Simbolon, 2014), pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten banyuasin telah melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia, hal ini merupakan tindakan nyata yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Instansi sangat membutuhkan tambahan pegawai tenaga harian lepas selain pegawai negeri sipil, untuk mencapai tujuan yang lebih optimal. Tenaga harian lepas adalah pegawai yang bekerja dilingkungan pemerintahan atas surat keputusan yang dibuat resmi oleh pemerintah berdasarkan peraturan undang-undang yang berlaku.

Perekrutan tenaga harian lepas/THL di dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten banyuasin sendiri tentunya berdasarkan kebutuhan yang ada di masing-masing bidang yang diikat dengan kontrak kerja selama satu tahun.

Tenaga harian lepas yang direkrut diharapkan dapat membantu instansi dalam pelaksanaan pekerjaan di mana dalam proses pekerjaan yang dikerjakan oleh para tenaga harian lepas nantinya akan dinilai dan akan dipertimbangkan berdasarkan kontrak yang telah ditandatangani sampai pada akhir maupun atas dasar pertimbangan tertentu. Apakah tenaga harian lepas tersebut akan dilanjutkan sampai batas akhir kontrak ataupun tidak akan dilihat dari hasil pekerjaan dan absensi yang dilakukan selama berstatus tenaga harian lepas di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyuasin. Dengan kata lain jika hasil kerja tenaga harian lepas baik maka akan dapat dipertimbangkan untuk diperpanjang kontrak melalui hasil evaluasi.

Permasalahan yang terjadi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyuasin berkaitan dengan rekrutmen dan penempatan kerja yang akan berdampak pada kinerja. Rekrutmen tenaga harian lepas berdasarkan SK Kepala Dinas yang bertujuan menyediakan pegawai yang sesuai kebutuhan agar dapat memilih pegawai yang memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan, namun yang terjadi di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Banyuasin proses rekrutmen pada pegawai tenaga harian lepas tidak melalui seleksi administrasi, wawancara dan tes kompetensi untuk mendapatkan pegawai tenaga harian lepas yang memiliki kinerja sesuai dengan jabatan yang disyaratkan, namun masih mendepankan nepotisme dan dilakukan secara tertutup atau menggunakan metode tertutup. Metode tertutup adalah rekrutmen yang hanya diinformasikan kepada para pegawai atau orang-orang tedekat saja. Jika tidak mendapatkan pegawai yang dibutuhkan melalui jalur sebelumnya barulah merekrut pegawai

dengan meninjau lamaran yang masuk. Proses rekrutmen yang menggunakan metode tertutup sering terjadi salah penempatan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengetahuan, keterampilan dan pengalaman kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang di sebabkan oleh kurang optimalnya proses rekrutmen .

**Tabel 1.1 Data penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan**

No	Jabatan	Pendidikan
1	Staf sub bagian umum, Kepegawaian dan asset	S1 ( Jurusan Pendidikan Islam)
2	Staf seksi pendidikan dan peserta didik SMP	D3 ( Jurusan Teknik) S1 ( Jurusan Hukum)
3	Staf seksi pendidikan dan peserta didik Sekolah Dasar	S1 ( Jurusan Hukum) S1 (Jurusan Teknik)
4	Staf Seksi Kurikulum, Penilaian dan Pembangunan Karakter PAUD dan PNF	S1 ( Jurusan Kesehatan Masyarakat) S1 ( Jurusan Hukum)
5	Staf Seksi Sejarah dan Tradisi	S1 ( Jurusan Ilmu Pemerintahan)
6	Staf Seksi Cagar Budaya dan Permuseuman	S1 ( Jurusan Teknik)

*Sumber : Data Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Banyuasin*

Pada tabel 1.1 menunjukkan penempatan kerja masih tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, terutama pada Staf Seksi Kurikulum, Penilaian dan Pembangunan Karakter PAUD dan PNF masih ada yang berlatar belakang pendidikan jurusan Kesehatan Masyarakat dan jurusan hukum yang sangat tidak sesuai pada jabatan dan pada Staf Seksi Cagar Budaya dan Permuseuman berlatar belakang pendidikan jurusan teknik.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyuasin terdapat 135 orang pegawai tenaga harian lepas yang terbagi 3 bagian dan 4 bidang dan sub

bidang didalamnya pada tahun 2022, dengan jumlah pegawai yang tersedia dan pada data diatas sebagian penempatan kerjanya masih tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan maka dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dari beberapa permasalahan tersebut berdasarkan hasil observasi menunjukkan dalam proses rekrutmen tenaga harian lepas masih kurang optimal yang mengakibatkan penempatan kerja yang tidak sesuai sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu penulis tertarik melakukan penelitian/riset dengan judul “ **Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Harian Lepas Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyuasin**”.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka peneliti mer umuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh rekrutmen terhadap kinerja pegawai tenaga harian lepas Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyuasin?
2. Apakah ada pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai tenaga harian lepas Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyuasin?
3. Apakah ada pengaruh rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai tenaga harian lepas Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyuasin?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap kinerja pegawai tenaga harian lepas Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyuasin.
2. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai tenaga harian lepas Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyuasin.
3. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai tenaga harian lepas Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyuasin.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Pada Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berikut :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan serta penerapan ilmu perkuliahan mengenai pengaruh rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai tenaga harian lepas Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyuasin.

2. Bagi Instansi

Sebagai bahan pertimbangan dan pandangan serta upaya-upaya yang dapat dijadikan acuan bagi pihak instansi/perusahaan.

3. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk mahasiswa di Fakultas Sosial Humaniora Universitas Bina Darma.

### **1.5 Ruang Lingkup Penelitian**

Agar pembahasan yang dilakukan dapat dilaksanakan dengan baik dan tidak menyimpang pada fokus karena mengingat luasnya ruang permasalahan maka penelitian dibatasi pada Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai tenaga harian lepas Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyuasin.

### **1.6 Sistematika Penyusunan**

Tujuan dari sistematika penulisan ini adalah untuk mempermudah dalam memahami hasil penelitian, penulis melakukan beberapa langkah yang sistematis supaya dapat mempermudah pembaca memahami maksud dari keseluruhan bab yang telah ditulis. Berikut sistematika dalam penulisan laporan ini :

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang penulisan, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat Penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika penulisan.

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Didalam bab ini membahas tentang landasan teori yang digunakan, hubungan antar variabel, penelitian terdahulu, kerangka berfikir, hipotesis.

#### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini akan membahas objek penelitian, operasional variabel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, teknik analisis, definisi operasional dan pengukuran variabel.

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini akan membahas hasil penelitian tentang pengaruh rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai tenaga harian lepas Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyuasin.

#### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Berisi kesimpulan-kesimpulan yang di dapat dari hasil penelitian dan saran, sebagai masukan bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN**

