

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan penggerak utama kegiatan organisasi. Begitu juga dengan organisasi-organisasi pemerintah di Indonesia, dimana Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang merupakan SDM utamanya, menjadi pemeran kunci dalam memberikan layanan kepada masyarakat. Dikatakan sebagai SDM utama, karena pada prakteknya, PNS bukan merupakan satu-satunya SDM dalam organisasi pemerintah. Selain PNS juga terdapat pegawai lain yang non-PNS seperti pegawai-pegawai atau Tenaga Pendukung 'honorar' biasa di sebut Pegawai Tidak Tetap (PTT) yang menangani permasalahan administrasi, kebersihan dan lain sebagainya, di lingkungan organisasi atau instansi pemerintah. Pekerjaan pegawai non-PNS pada jenis tenaga pendukung administrasi dan tenaga pendukung teknis serta tenaga pendukung lainnya seperti: Pramubakti, Caraka dan supir. pada umumnya jenis tenaga pendukung ini bisa dan tidaknya berhubungan langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh PNS, karena memang dibutuhkan hanya untuk menjadi pendukung kegiatan perkantoran saja.

Memilih seorang yang memiliki kompetensi, memiliki standar kerja yang tinggi sesuai harapan perusahaan atau instansi adalah tidak mudah. Perlu strategi khusus dalam menseleksi dan sistem penempatan untuk mendapatkan SDM yang unggul tersebut. Langkahnya SDM yang memiliki

kompetensi unggul, menjadikan tingkat perebutan pengadaan tenaga kerja semakin ramai. Perebutan SDM tidak hanya pada level manager keatas akan tetapi juga pada level dibawahnya. Proses seleksi dan penempatan mempunyai peran penting dalam kesuksesan tiap perusahaan karena proses seleksi dan penempatan dapat menunjukkan kemampuan perusahaan untuk terus bertahan, beradaptasi dan berkembang khususnya di tengah persaingan yang ketat. Oleh karena itu, mereka dituntut untuk lebih profesional dalam mengelola perusahaannya khususnya dalam hal sumber daya manusia (tenaga kerja).

Deputi Bidang Koordinasi Pengembangan Wilayah dan Tata Ruang (Deputi VI) mempunyai tugas menyelenggarakan koordinasi dan sinkronisasi perumusan, penetapan, dan pelaksanaan serta pengendalian pelaksanaan kebijakan Kementerian/Lembaga yang terkait dengan isu di bidang percepatan infrastruktur dan pengembangan wilayah. Sumber daya manusia yang handal dan kompeten merupakan faktor pengungkit untuk keunggulan di setiap instansi, sehingga pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan untuk pencapaian visi dan misi deputi VI kemenko perekonomian.

Karyawan profesional dalam hal ini diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berfikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa karyawan yang profesional adalah karyawan yang mampu menghasilkan kinerja yang baik.

Keberadaan karyawan profesional berpengaruh terhadap tingkat keberhasilan suatu perusahaan.

Salah satu kunci utama dalam menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional adalah terletak pada proses rekrutmen, seleksi, *training and development* calon tenaga kerja. Mencari tenaga kerja yang profesional dan berkualitas tidaklah gampang. Merupakan sebuah kewajiban dalam sebuah organisasi dan instansi harus melakukan penyaringan untuk anggota atau para pekerja yang baru. Untuk itulah rekrutmen tenaga kerja dibutuhkan untuk menyaring para pelamar yang ingin melamar. Dalam organisasi, rekrutmen ini menjadi salah satu proses yang penting dalam menentukan baik tidaknya pelamar yang akan melamar pada organisasi tersebut.

Beban dapat berupa beban fisik maupun beban mental. Beban fisik dapat dilihat dari seberapa banyak karyawan menggunakan kekuatan fisiknya misalnya menjahit, mengangkut, mengangkat, dan mendorong sedangkan beban kerja mental dapat dilihat dari seberapa besar aktivitas mental yang dibutuhkan untuk mengingat hal-hal yang diperlukan, konsentrasi, mendeteksi permasalahan, mengatasi kejadian yang tak terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaan dan sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu. Sehingga dapat dikatakan bahwa suatu pekerjaan merupakan beban kerja bagi karyawannya jika memiliki beban kerja fisik maupun mental. Beban kerja yang dirasakan oleh seorang pekerja dapat menjadi faktor penekan

yang menghasilkan kondisi-kondisi tertentu, sehingga menuntut manusia memberikan energi atau perhatian (konsentrasi) yang lebih yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Beban kerja yang dilimpahkan kepada karyawan menjadi tugas pokok yang harus dikerjakan. Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan atau instansi bertanggung jawab atas jenis pekerjaannya. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat terjadi dalam tiga kondisi. Pertama, beban kerja sesuai standar, yaitu pekerjaan yang diberikan seimbang dengan kemampuan karyawan. Kedua, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*), yaitu pekerjaan yang diberikan melebihi kemampuan karyawan. Ketiga, beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*), yaitu pekerjaan yang diberikan lebih rendah dibandingkan dengan kemampuan karyawan. Beban kerja yang baik adalah yang sesuai dengan kemampuan karyawan. *Over capacity* maupun *under capacity* akan berdampak pada inefisiensi kerja. Sehingga kinerja karyawan tersebut tidak akan maksimal.

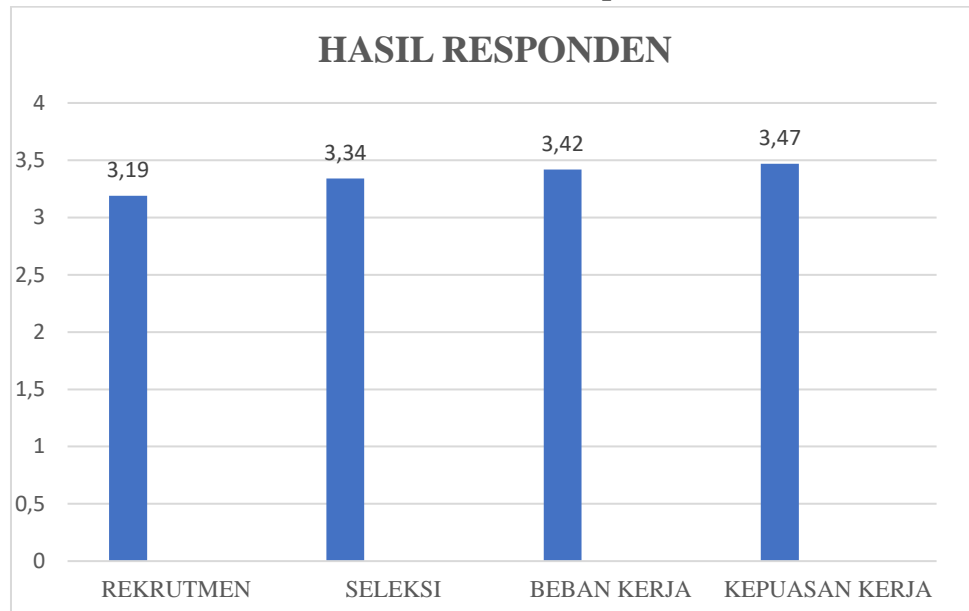
Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. pekerjaan menurut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang serin kurang ideal dan hal serupa lainnya. Menurut (Koesmono, 2014) bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja adalah

dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja atau bekerja.

Kepuasan kerja berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaan. Sikap tersebut berlangsung dalam aspek *kognitif* dan aspek perilaku. Aspek *kognitif* kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja tentang pekerjaan dan situasi pekerjaan. Artinya, pekerja yakin bahwa pekerjaannya menarik, merangsang, membosankan, atau menuntut. Aspek perilaku pekerjaan adalah kecenderungan perilaku pekerja atas pekerjaannya yang ditunjukkan lewat pekerjaan yang dilakukan, terus bertahan diposisinya, atau bekerja secara teratur dan disiplin.

Selain penulis melakukan wawancara dengan Kepala Subbidang SDM Deputy VI, penulis juga menyebarkan kuesioner yang berkaitan dengan kinerja karyawan di lingkungan Deputy VI yang bertujuan untuk mengetahui lebih dalam mengenai fenomena yang terjadi pada instansi saat ini. Dibawah ini adalah diagram dari kuesioner pada 131 karyawan Deputy VI dapat dijelaskan sebagai berikut:

**Gambar 1.1**  
**Hasil Kuesioner Responden**



**Sumber: Hasil olah data kuesioner oleh penulis (2021)**

Berdasarkan gambar 1.1 diatas yang dilakukan oleh peneliti pada 131 karyawan di lingkungan Deputy VI, menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi sangat berpengaruh terhadap beban kerja dilihat dari jumlah rata-rata 3,42% yang di miliki oleh beban kerja setiap pegawai mempunyai perbedaan beban kerjanya masing-masing sehingga beban kerja pada pegawai deputy VI terlalu besar, di bandingkan dengan kepuasan kerja sedikit lebih besar dengan rata-rata 3,47%. Maka dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi sudah dijalankan dengan baik agar menimbulkan beban kerja pegawai tidak terlalu besar dan tercapainya kepuasan kerja yang baik.

Berdasarkan latar belakang di atas yang terjadi maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI UNTUK Mendukung BEBAN**

## **KERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN DEPUTI VI KEMENTERIAN KOORDINATOR BIDANG PEREKONOMIAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING”.**

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh proses rekrutmen dan seleksi untuk mendukung beban kerja pegawai di lingkungan deputy VI kemenko perekonomian dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderating, dimana berfokus pada beban kerja pegawai dan mencapai kepuasan pegawai di setiap unit instansi.

### **1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Perumusan Masalah**

#### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan judul tersebut di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah pada:

1. Proses Rekrutmen pada Deputy VI yang tinggi mampu mendorong karyawan sehingga beban kerja setiap pegawai menjadi rendah.
2. Seleksi karyawan yang baik untuk menghasilkan pegawai profesional yang mampu meminimalisirkan beban kerja setiap pegawai.
3. Kepuasan kerja pegawai Deputy VI yang baik mampu mendorong pegawai yang senantiasa menyelesaikan beban kerjanya tepat pada waktunya, sehingga beban kerja menjadi rendah.

### 1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan Identifikasi masalah diatas, maka dalam kajian ini penulis hanya membatasi masalah Proses Rekrutmen, Seleksi, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja pegawai Deputy VI Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian.

### 1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah proses rekrutmen berpengaruh untuk mendukung beban kerja?
2. Apakah seleksi berpengaruh untuk mendukung beban kerja pegawai?
3. Apakah proses rekrutmen berpengaruh untuk mendukung beban kerja pegawai yang dimoderasi oleh kepuasan kerja?
4. Apakah seleksi berpengaruh untuk mendukung beban kerja pegawai yang dimoderasi oleh kepuasan kerja?



### 1.3 Tujuan Penelitian

Penetapan tujuan di dasarkan pada perumusan masalah yaitu untuk mengetahui proses rekrutmen dan seleksi untuk mendukung beban kerja dan kepuasan kerja pegawai serta menentukan jumlah karyawan yang optimal berdasarkan beban kerja, dan mengetahui perubahan yang terjadi setelah menggunakan metode *Moderated Regression Analysis* (MRA).

### 1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis, diharapkan penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta wawasan dalam merekrut atau menseleksi seorang pegawai di sebuah instansi atau perusahaan.
2. Bagi Instansi deputi VI kemenko perekonomian diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi atau masukan untuk kebijakan metode instansi pada periode-periode berikutnya.
3. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada. Diharapkan hasil penelitian dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan serta menjadi referensi atau bahan masukan dalam penelitian serupa pada penelitian yang akan datang.