

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas baik sehingga perusahaan akan mampu untuk bersaing dengan perusahaan lain. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah perusahaan, teknologi yang canggih akan menjadi percuma apabila tidak ditunjang oleh sumber daya manusia yang baik. Perusahaan juga dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia yang dimiliki, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan dengan efektif dan efisien. Sumber daya manusia merupakan factor yang sangat berperan dalam suatu organisasi atau pemerintahan dalam memberikan pelayanan kepada publik (Baedhowi, 2007).

Keberhasilan sebuah perusahaan sangat ditentukan oleh pengetahuan keterampilan dan kerjasama dari beberapa karyawan. Dalam meningkatkan mutu hasil pekerjaan tidaklah ditekankan pada produk (barang maupun jasa) yang dihasilkan dan dipasarkan saja, akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan organisasi yang terlibat, terutama bagaimana sebuah tim kerja mampu menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi.

Menurut Mathis (2006), kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan oleh karyawan. Kinerja seorang pegawai akan baik, jika pegawai mempunyai

keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan/upah yang layak dan mempunyai harapan masa depan. Kinerja yang optimal akan terwujud bilamana organisasi dapat memilih karyawan yang memiliki motivasi dan kecakapan yang sesuai dengan pekerjaannya serta memiliki kondisi yang memungkinkan mereka agar dapat bekerja secara maksimal.

Saat ini dimana persaingan untuk mendapatkan pekerjaan semakin kuat, perusahaan dan pemerintahan seringkali mengalami kesulitan dalam menentukan kandidat tepat mengingat bahwa ada banyak kandidat yang tersedia tetapi sangat sedikit yang memiliki kualifikasi yang memadai. Terutama dari segi proses seleksi dari Pegawai Negeri Sipil yang memiliki kinerja yang sesuai dengan yang dibutuhkan. Selama ini banyak dijumpai seleksi pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural baik pada instansi pemerintah pusat maupun instansi pemerintah daerah, dilaksanakan secara tidak jelas. Hasil seleksi tidak dapat menghasilkan para pejabat sebagaimana yang diharapkan, mutu rendah, kurang berpengalaman, pendidikan tidak sesuai, tidak memiliki kompetensi dibidangnya, moralitas rendah dengan banyaknya para pejabat yang melakukan praktek KKN, dan lain-lain. Ketidakefektifan dalam pengangkatan jabatan juga disebabkan oleh beberapa faktor lain, seperti faktor politis, otonomi daerah, ras, almamater dan lain sebagainya.

Maka daripada itu, dilakukan pembinaan dan pengembangan profesionalitas SDM sebagai suatu upaya yang tepat untuk menghadapi dan menanggapi segala tantangan yang berkaitan dengan perubahan lingkungan strategis. Sebagai upaya

untuk mewujudkan tuntutan profesionalitas SDM mengenai Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Pegawai Negeri mempunyai peranan sangat penting sebab Pegawai Negeri merupakan unsur aparatur negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan negara. Kelancaran pelaksanaan pemerintah dan pembangunan nasional sangat berpengaruh dari kualitas Pegawai Negeri (sebagian dari aparatur negara). Dalam rangka menciptakan masyarakat madani yang taat akan hukum, demokratis, makmur, adil dan bermoral tinggi, diperlukan pegawai negeri yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada negara Republik Indonesia.

Dan sebagaimana diamanatkan dalam penjelasan Undang-Undang Dasar 1945 Nomor 8 Tahun 1974; Undang-Undang Dasar 1945 Nomor 43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian bahwa diperlukan pegawai negeri yang berkemampuan melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggung jawab dalam penyelesaian tugas pemerintahan dan pembangunan, serta bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN) sehingga dapat mempraktikkan tatakelola pemerintahan yang ideal dan terwujudnya *Good Governance*. Oleh karena itu, untuk mendapatkan pegawai negeri seperti yang disebutkan di atas maka perlu diadakan Proses Seleksi pegawai negeri sipil yang adil dan obyektif.

Menurut Sedarmayanti (2010), menyatakan bahwa seleksi adalah kegiatan menentukan dan memilih tenaga kerja yang memiliki kriteria yang telah ditetapkan.. Proses seleksi dimulai dari penerimaan lamaran dan berakhir dengan keputusan terhadap lamaran tersebut. Seleksi dilaksanakan tidak saja untuk penerimaan pegawai baru saja, akan tetapi seleksi ini dapat pula dilakukan untuk pengembangan atau penerimaan, karena adanya peluang jabatan. Untuk memperoleh atau mendapatkan peluang jabatan tersebut perlu dilakukan seleksi atau dilihat dari bagaimana praktek manajemen sumber daya manusia disana sehingga dapat diperoleh pegawai yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan, dimana praktek manajemen sumber daya manusia bias dilakukan melalui 4 tahap yaitu *job analysis*, perencanaan sumber daya manusia, pengujian, dan orientasi kerja.

Tahap pertama yaitu *Job Analysis*. Menurut Dessler (2011), menjelaskan *job analysis* merupakan prosedur untuk menentukan tanggung jawab dan persyaratan keterampilan yang dibutuhkan dari pekerjaan dan jenis orang yang harus dipekerjakan. Pada tahap ini dilakukan analisa terlebih dahulu pekerjaan yang tepat atau cocok buat pelamar pekerjaan.

Tahap kedua yaitu perencanaan sumber daya manusia. Menurut Supriyono (2000), menyatakan bahwa perencanaan adalah proses untuk menentukan tujuan organisasi yang akan dicapai perusahaan dan mengatur strategi yang akan dilaksanakan. Dengan perencanaan segala sesuatu hal dan resiko yang terjadi dalam organisasi dapat diminimalkan.

Tahap ketiga yaitu pengujian. Pengujian adalah prosedur yang dilakukan untuk melihat kecakapan atau kepandaian pelamar kerja dalam suatu bidang tertentu baik itu dari segi penggunaan computer atau pengetahuannya. Tahap keempat adalah orientasi kerja, Sunyoto (2012), menyatakan orientasi merupakan suatu program untuk memperkenalkan pegawai baru pada peran-peran mereka, organisasi, kebijakan-kebijakannya, nilai-nilai, keyakinan-keyakinan dan pada rekan kerja mereka. Orientasi kerja dalam sebuah organisasi diberikan agar pegawai mampu mengenal dan beradaptasi dengan organisasi dan lingkungannya, serta mengetahui dan terampil saat menjalankan tugas dan pekerjaan dari organisasi.

Penerapan kebijakan praktek manajemen sumber daya manusia pegawai bertujuan untuk memperoleh pegawai yang berkualitas, yakni pegawai yang pintar, terampil dan memiliki kompetensi, dapat bekerja keras, kreatif, dan bermoralitas tinggi. Namun dalam implementasinya belum memenuhi kebutuhan yang dapat menunjang keberhasilan kinerja dan profesionalitas pegawai. Kondisi ini disebabkan oleh perencanaan kepegawaian yang pada saat ini belum didasarkan pada kebutuhan nyata sesuai dengan kebutuhan organisasi dan penempatan pegawai masih berdasarkan pesanan.

Di Kabupaten Lima Puluh Kota, beberapa prestasi diraih oleh instansi pemerintahan, diantaranya :

1. Anugerah kawastara pawitra dari kementrian pendidikan dan kebudayaan karena dinilai berintegritas dalam penyiapan calon kepala sekolah.

2. Di bidang peternakan, meraih juara *livestock expo* pada kontes ternak dan bulan bakti peternakan dan kesehatan hewan tahun 2016 di Pasaman Barat.
3. Di bidang sosial, memberikan perlakuan manusiawi terhadap penyandang penyakit jiwa dengan melepaskan dari keterpasungan.
4. Perhatian terhadap anak pintar dari keluarga kurang mampu yang putus sekolah untuk tetap melanjutkan pendidikan.
5. Diversifikasi terhadap solusi pasang surut harga gambir, telah dilakukan *launching* olahan gambir dalam bentuk permen jeli gambir, teh gambir, dan teh botol gambir.
6. Terhadap komoditas unggulan lain berupa kakao, juga telah dilakukan *launching* produk olahan kakao yang bernama Coklat Limo Pulau sebagai binaan taman teknologi pertanian di nagari sungai talang kecamatan guguk.

Dari beberapa data prestasi yang telah diraih oleh beberapa instansi pemerintahan yang berada di Kabupaten Lima Puluh Kota, terlihat tidak semua instansi pemerintahan meraih prestasi. Prestasi yang diraih ini tentu berkat kinerja dari pegawai instansi terkait. Rendahnya kualitas sumber daya manusia bisa saja menjadi penyebab rendahnya kinerja pegawai di instansi tersebut. Pemerintah Kabupaten Lima Puluh Kota juga berupaya meningkatkan prestasi di setiap instansi pemerintahan dengan jalan pengelolaan dari anggaran kinerja untuk pegawai yang meningkat setiap tahunnya. Dimana kinerja Pemerintahan Kabupaten Lima Puluh Kota Bisa dilihat dari tabel dibawah ini

**Tabel 1.1**  
**Rasio Ekonomis, Efisiensi dan Efektifitas Kinerja Pemerintahan**  
**Kabupaten Lima Puluh Kota**

No	Tahun	Ekonomis	Efisiensi	Efektifitas
1	2011	<100%	<100%	>100%
2	2012	<100%	>100%	<100%
3	2013	<100%	<100%	>100%
4	2014	<100%	<100%	<100%
5	2015	<100%	<100%	>100%

*Sumber: Anggaran Kinerja Pemerintah Kabupaten Lima Puluh Kota*

Namun kenyataannya dilihat dari tabel 1.1 diatas kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota dengan menggunakan rasio ekonomis, efisiensi dan efektivitas (value for money) dari tahun 2011-2015. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja keuangan dilihat dari analisis ekonomis secara umum sudah dikatakan ekonomis, karena dari tahun 2011-2015 rata-rata realisasi belanja Pemerintah Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota adalah 91,69% atau <100% dari dana yang telah dianggarkan. Kinerja keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota dilihat dari analisis efisiensi dari tahun 2011-2015, hanya tahun 2012 yang tidak efisien karena rasionya >100%, tetapi dari tahun 2013 sampai tahun 2015 Pemerintah Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota berhasil memperbaiki kinerjanya. Hal ini terlihat dari rasio yang dihasilkan <100%. Kinerja keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota dilihat dari rasio efektivitas hanya tahun 2012 dan 2014 yang efektif karena rasio yang dihasilkan >100%. Sementara tahun 2011, 2013 dan 2015 kinerja dikatakan tidak efektif karena <100%. Tidak efektifnya Pemerintah Daerah

Kabupaten Lima Puluh Kota merealisasikan pendapatan disebabkan karena Pemerintah Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota meningkatkan anggaran setiap tahun tanpa melihat ketercapaian target tahun sebelumnya.

Oleh karena itu, perlu ditinjau lebih jauh bagaimana praktek sumber daya manusia yang dilakukan terhadap pegawai di seluruh instansi kedinasan di Kabupaten Lima Puluh Kota. Apakah praktek sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Lima Puluh Kota.

Mengingat sangat pentingnya praktek sumber daya manusia seperti apa yang dilakukan. Diharapkan dengan adanya praktek sumber daya manusia yang baik dan efektif untuk karyawan akan berdampak pada perkembangan kedepannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas. Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH PRAKTEK SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KABUPATEN LIMA PULUH KOTA”**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Kinerja yang baik dapat memberikan hasil yang baik dalam mencapai tujuan dalam perusahaan. Kurang baiknya kinerja pegawai yang ada dalam usaha tersebut menyebabkan kurangnya kualitas penghasilan yang di hasilkan perusahaan. Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:



1. Bagaimanakah pengaruh Analisis Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Lima Puluh Kota?
2. Bagaimanakah pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusiis terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Lima Puluh Kota?
3. Bagaimanakah pengaruh Pengujian Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Lima Puluh Kota?
4. Bagaimanakah pengaruh Orientasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Lima Puluh Kota?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Analisis Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Lima Puluh Kota.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusiis terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Lima Puluh Kota.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pengujian Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Lima Puluh Kota.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Orientasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Lima Puluh Kota.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1. Manfaat Teoritis**

Sebagai sarana mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh dan menambah wawasan dan pemahaman penyusun mengenai pengelolaan sumber daya manusia dalam hal penyeleksian karyawan serta penempatan tenaga kerja dan hal lainnya.

### **2. Manfaat Praktis**

#### **A. Bagi Pemerintah atau Instansi Terkait**

Untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai system seleksi di perusahaan atau instansi pemerintahan sehingga dapat mengurangi terjadinya penyimpangan dan meningkatkan kinerja karyawan.

#### **B. Bagi Penulis**

Sebagai referensi ataupun bahan masukan bagi peneliti - peneliti lain yang ingin mengadakan penelitian dan pembahasan terhadap masalah yang sama pada masa yang akan datang.

## **1.5 Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup dari penelitian ini berfokus untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh mengenai proses seleksi pegawai yang berupa analisis pekerjaan, perencanaan sumber daya manusia, pengujian pegawai, dan orientasi kerja pada Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Lima Puluh Kota.

## 1.6 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **BAB I Pendahuluan**

Berisikan penjelasan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian serta sistematika penulisan.

### **BAB II Tinjauan Literatur**

Berisikan penjelasan mengenai konsep dan teori yang menjadi dasar dari penelitian, penelitian-penelitian terdahulu yang berhubungan dengan pokok bahasan, hipotesis yang akan menjadi dasar pertimbangan dalam pembuktian permasalahan penelitian, serta kerangka pemikiran yang merupakan gambaran bagaimana penelitian akan dijalankan.

### **BAB III Metode Penelitian**

Berisikan penjelasan tentang rancangan penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan instrument penelitian, defenisi operasional variabel, serta metode analisis data.

### **BAB IV Hasil Dan Analisis**

Berisikan penjelasan mengenai gambaran umum penelitian, karakteristik responden, gambaran umum identitas perusahaan, analisis deskriptif penelitian, pengujian instrument penelitian, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan pembahasan dan implikasi.

## **BAB V Penutup**

Berisikan penjelasan mengenai kesimpulan, keterbatasan, saran, dan implikasi.

