

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan organisasi mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing pegawai dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi. Suatu organisasi menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan organisasi, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Adapun aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia ini terdiri dari : perencanaan sumber daya manusia, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian.

Hal ini ditujukan agar organisasi dapat mengelola sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien, untuk mendapatkan hasil prestasi kerja yang di harapkan. Di dalam organisasi, manusia merupakan unsur yang terpenting dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Organisasi yang memiliki sumberdaya yang optimal tentunya di dukung oleh sumberdaya manusia yang memiliki kinerja secara optimal, Douglas (2000) menjelaskan bahwa “perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (*jobperformance*) yang tinggi.” Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala

kebutuhannya. Mengingat pentingnya sumberdaya sangat penting di era globalisasi ini, maka organisasi harus meningkatkan kualitas SDM, sehingga pegawai dapat juga meningkatkan kualitas kinerjanya. (Handoko,2008) menjelaskan, “Kinerja merupakan suatu tindakan yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.”

Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi dalam melalui untuk kerja karyawan. Tujuan dilakukan penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan *feedback* kepada karyawan dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan kinerja organisasi. Penilaian kinerja mempunyai dua kegunaan utama, penilaian pertama adalah mengukur kinerja untuk tujuan memberikan penghargaan. Kegunaan yang ke lainnya adalah mengembangkan potensi individu (Mathis and Jackson, 2012:67).

Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja pegawainya. Menurut Siagian (2012:77) bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Hal yang di tujukan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien juga dapat melalui rekrutmen dan kompetensii. Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang di perlukan untuk menutupi kekurangan yang di identifikasi dalam perencanaan kepegawaian. “Aktivitas rekrutmen di mulai saat calon mulai di cari dan berakhir pada saat lamaran mereka di serahkan (Hasiban 2012:40).” Menurut Rivai (2014:160) “Rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang di mulai ketika sebuah perusahaan atau organisasi memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan

sampai mendapatkan calon karyawan yang di inginkan atau kualified sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada.”

Adapun manfaat dari rekrutmen adalah memiliki fungsi sebagai “*the Right Man on The Right Place*”, di mana hal ini menjadi pegangan bagi para manager dalam menempatkan tenaga kerja yang ada di perusahaannya. Setelah melalui proses perekrutan, perusahaan juga melakukan penyeleksian karyawan dengan tujuan karyawan mana yang mendekati keriteria yang dinginkan oleh perusahaan. Menurut Spencer Dan Spencer dalam Palan (2007:29) Kompetensi adalah sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan.

Kantor Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia (KPU RI) Kabupaten Pringsewu adalah lembaga negara yang menyelenggarakan pemilihan umum di Kabupaten /Kota Pringsewu. Kantor Sekretariat Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Pringsewu memiliki tugas dan fungsi sebagai pelayan masyarakat dalam menyelenggarakan pemilihan umum. Kantor Sekretariat Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Pringsewu dengan tugas, fungsi dan wewenang yang sangat penting dalam penyelenggaraan pemilu diperlukan sumber daya manusia yang mumpuni dan dapat bertanggungjawab atas pekerjaannya. Sumber daya manusia adalah modal awal yang dimiliki oleh Kantor Sekretariat Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Pringsewu yang memegang peranan penting dalam

keberhasilan untuk menjadikan organisasi dalam lembaga tersebut dapat terlaksana dengan baik. Oleh karena itu, kinerja pegawai dituntut untuk lebih profesional guna meraih prestasi dalam bekerjanya dan mencapai tujuan Kantor Sekretariat Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Pringsewu dalam aktivitas bekerjanya selalu menekankan kepada seluruh sumber daya manusianya untuk mencapai kinerja yang baik.

Keadaan yang terjadi pada Kantor Sekretariat Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Pringsewu, pencapaian kinerjanya dapat dikatakan belum optimal dan cenderung menurun. Hal ini dibuktikan dengan :

- a. Kurangnya inisiatif dalam bekerja,
- b. Masih banyaknya karyawan yang kurang paham dengan pekerjaannya,
- c. Kurangnya kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan,

Jika terjadi penurunan kinerja karyawan setiap tahunnya maka akan berdampak negatif bagi Kantor Sekretariat Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Pringsewu karena dapat menghambat kualitas kerja pegawai di kantor tersebut. Indikasi penurunan kinerja karyawan adalah perekrutan tenaga kerja yang kurang tepat dan kompetensi yang tidak sesuai dengan kemampuan bidang pada pegawai.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah

sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh rekrutmen terhadap kinerja pegawai Kantor

Sekretariat Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Pringsewu Tahun

2019?

2. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Pringsewu Tahun 2019?

3. Apakah ada pengaruh rekrutmen dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Pringsewu Tahun 2019?

Berdasarkan rumusan masalah tersebut penulis mengambil judul penelitian

sebagai berikut :

“PENGARUH REKRUTMEN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR SEKRETARIAT KOMISI PEMILIHAN UMUM (KPU) KABUPATEN PRINGSEWU TAHUN 2019”

C. Ruang Lingkup Penelitian

Untuk menjaga agar penelitian ini tidak menyimpang dari permasalahan

masalah, penulis membatasi ruang lingkup penelitian sebagai berikut,:

1. Objek penelitian dalam penelitian ini adalah Rekrutmen (X1), kompetensi (X2) dan kinerja karyawan(Y).
2. Subyek penelitian, pegawai Kantor Sekretariat Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Pringsewu.
3. Tempat penelitian Kantor Sekretariat Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Pringsewu.
4. Waktu penelitian 2019.

D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Pringsewu Tahun 2019.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Bagi Perusahaan
Diharapkan bagi peneliti ini dapat memberikan masukan pada Kantor Sekretariat Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Pringsewu