

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kekayaan (*asset*) utama sebuah instansi yang harus dikelola dengan baik dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan kegiatan atau aktivitas instansi. Sumber Daya Manusia (SDM) juga merupakan modal dasar dalam proses pembentukan sebuah instansi, oleh karena itu kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) harus diperhatikan, dikembangkan, dan diarahkan dengan baik agar tercapainya sebuah tujuan yang maksimal. Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting untuk mencapai tujuan sebuah instansi, maka dari itu pimpinan tentu mengharapkan kinerja yang baik dari setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan mereka.

Perubahan PT. Askes (Persero) menjadi BPJS Kesehatan sejak 1 Januari 2014 sebagaimana di amanahkan oleh UU No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS, membuka lembaran baru dalam perjalanan organisasi PT. Askes (Persero) dari suatu korporat berstatus BUMN menjadi BPJS Kesehatan yang merupakan Organisasi Berbadan Hukum Publik yang langsung bertanggung jawab kepada Presiden dengan fungsi utamanya yaitu pengelolaan Jaminan Sosial Bidang Kesehatan berdasarkan prinsip Asuransi Sosial. Amanah ini mengandung tanggungjawab yang sangat besar karena BPJS Kesehatan ke depan akan melayani ± 273 juta jiwa rakyat Indonesia. Jaminan kesehatan menurut Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional yaitu jaminan yang

diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial dan prinsip ekuitas, dengan tujuan menjamin agar seluruh rakyat Indonesia memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan.

Kehadiran BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kota Tanjungpinang memiliki peran sentral dalam mewujudkan sistem jaminan sosial nasional bidang kesehatan untuk masyarakat Kepulauan Riau terutama untuk TNI, POLRI, Pegawai Negeri Sipil (PNS), Penerima Pensiun (PNS), dan Veteran. Hal ini mengingat BPJS Kesehatan secara mendasar melakukan pembenahan terhadap sistem pembiayaan kesehatan yang saat ini masih didominasi oleh *out of pocket payment*, mengarah kepada sistem pembiayaan yang lebih tertata berbasiskan asuransi kesehatan sosial.

Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas juga dilihat dari kinerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan apa yang telah ditugaskan kepadanya. Beberapa faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya yaitu Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Pegawai. Kinerja pegawai diperlukan karena kinerja diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada setiap pegawai. Kinerja Pegawai merupakan suatu hal yang penting untuk dikaji dalam rangka meningkatkan perilaku pegawai sesuai dengan nilai-nilai, tujuan dan strategi instansi. Kinerja Pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Agar sebuah instansi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran,

maka instansi harus memiliki Kinerja pegawai yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal.

Strategi Rekrutmen merupakan sebuah konsep spesifik seputar hal-hal yang berkaitan dengan rencana pembukaan lapangan pekerjaan, Strategi Rekrutmen juga merupakan suatu hal yang vital dan sifatnya akan berkelanjutan. Menurut Setiana (2019:37), Rekrutmen adalah proses pencarian dan pemikatan para calon pegawai (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai Pegawai. Proses tersebut ternyata juga sangat kompleks memakan waktu yang cukup lama dan biaya yang tidak sedikit yang sangat berpeluang terjadinya kesalahan dalam menentukan orang yang tepat. Jika terjadi kesalahan dalam memilih orang yang tepat maka sangat berdampak besar terhadap instansi.

Seleksi merupakan langkah selanjutnya setelah rekrutmen pegawai dan termasuk kegiatan yang dilakukan untuk memperoleh kualitas tenaga kerja yang baik agar sesuai dengan kebutuhan instansi. Menurut Setiana (2019:45), Seleksi adalah usaha pertama yang harus dilakukan instansi untuk memperoleh pegawai yang *qualified* dan kompeten yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada instansi tersebut.

Penempatan Pegawai merupakan pemberian tugas kepada seseorang yang sesuai dengan keterampilan, pengetahuan, keahlian, dan kemampuan untuk menentukan posisi atau jabatan seseorang serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko. Menurut Setiana (2019:58), Penempatan adalah suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan pegawai kompeten yang dibutuhkan instansi, karena Penempatan Pegawai yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu instansi dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Pada saat peneliti melakukan survei awal di BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kota Tanjungpinang, peneliti menemukan permasalahan terkait dengan Strategi Rekrutmen, dimana perekrutan Pegawai Tetap sudah lama tidak diadakan, hal tersebut mengakibatkan peluang para Pegawai Tidak Tetap (PTT) untuk naik menjadi Pegawai Tetap jadi tertunda. Dikarenakan perekrutan Pegawai Tetap sudah lama tidak diadakan, maka Seleksi Tes Tertulis dan Tes Wawancara juga tidak bisa di adakan. Dan untuk Penempatan Pegawai bahwa terdapat ketidaksesuaian Penempatan kerja pada pegawai yang menyebabkan pegawai tidak bisa bekerja secara optimal.

Seperti yang diketahui bahwa pentingnya Strategi Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Pegawai bagi sebuah instansi untuk mencapai kinerja yang maksimal baik bagi instansi maupun bagi masing-masing individu. Diharapkan dengan adanya Strategi Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Pegawai yang baik dan efektif akan berdampak pada perkembangan instansi kedepannya untuk memperoleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas di BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kota Tanjungpinang.

Dapat dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh Rizkia, dkk (2021) "*The recruitment variable has a positive and significant effect on performance*" variabel rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan Hadi dan Hartono (2019) bahwa Seleksi secara persial berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan Pane (2019) bahwa Penempatan Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk mengambil topik penelitian dengan judul **“Strategi Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kota Tanjungpinang”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang terjadi yaitu:

1. Perekrutan Pegawai Tetap sudah lama tidak diadakan, hal tersebut mengakibatkan peluang para Pegawai Tidak Tetap (PTT) untuk naik menjadi Pegawai Tetap jadi tertunda.
2. Dikarenakan perekrutan Pegawai Tetap sudah lama tidak diadakan, maka Seleksi Tes Tertulis dan Tes Wawancara juga tidak bisa di adakan.
3. Terdapat ketidaksesuaian Penempatan kerja pada pegawai yang menyebabkan pegawai tidak bisa bekerja secara optimal.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan, adapun rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Apakah Strategi Rekrutmen berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kota Tanjungpinang.
2. Apakah Seleksi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kota Tanjungpinang.
3. Apakah Penempatan Pegawai berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kota Tanjungpinang.

4. Apakah Strategi Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Pegawai secara bersamaan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kota Tanjungpinang.

#### **1.4 Pembatasan Masalah**

Agar penelitian ini dapat dilakukan dengan lebih fokus dan konsisten pada masalah yang diteliti, maka pembatasan masalah pada penelitian ini hanya pada Strategi Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kota Tanjungpinang.

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian merupakan jawaban atau sasaran yang ingin dicapai Peneliti dalam sebuah penelitian. Oleh sebab itu tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Strategi Rekrutmen terhadap Kinerja Pegawai di BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kota Tanjungpinang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Seleksi terhadap Kinerja Pegawai di BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kota Tanjungpinang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Penempatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kota Tanjungpinang.
4. Untuk mengetahui pengaruh Strategi Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kota Tanjungpinang.

#### **1.6 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan, manfaat yang dapat diharapkan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini sebagai syarat menyelesaikan tugas akhir untuk mendapatkan gelar Sarjana Manajemen serta penelitian ini dapat memberikan tambahan pengetahuan dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM) serta hubungan antara Strategi Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai.

2. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dalam membantu peneliti selanjutnya dimasa yang akan datang.

3. Bagi Program Studi

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi Program Studi Manajemen untuk mengasilkan lulusan yang berkualitas di dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

4. Bagi Fakultas

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan menjadi salah satu referensi bagi Fakultas Ekonomi.

5. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan perbandingan dalam melakukan pengembangan penelitian yang sama dimasa yang akan datang serta menambah pengetahuan khususnya dibidang Sumber Daya Manusia (SDM), yang berkaitan dengan Strategi Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai.



## 1.7 Sistematika Penelitian

Untuk memperjelas arah, pandangan dan tujuan penelitian ini, sistematika penelitian penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Berisikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan serta sistematika peneliti.

### **BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS**

Dalam bab ini membahas tentang landasan teori yang mendukung analisis dan pembahasan, memuat *review* penelitian terdahulu kerangka pemikiran, pengembangan hipotesis dan hipotesis penelitian.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam bab ini membahas tentang penjelasan mengenai pendekatan penelitian, tempat dan waktu penelitian, definisi operasionalisasi dan pengukuran variabel, populasi dan sampel, jenis data, teknik pengumpulan data dan metode analisis data.

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

Dalam bab ini membahas tentang deskripsi gambaran umum BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kota Tanjungpinang dan memberikan jawaban serta penjelasan tentang hasil pengujian hipotesis yang didapatkan oleh penelitian.



## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan hasil penelitian, dan saran.

Bagian akhir terdiri dari daftar pustaka dan lampiran.

