

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Reformasi birokrasi memiliki 8 area perubahan untuk mendukung perubahan yang lebih baik sesuai dengan Kementrian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia Dan Kebudayaan Republik Indonesia. Area perubahannya yakni manajemen perubahan, penataan peraturan perundang–undangan, penguatan kelembagaan, penguatan tatalaksana, penguatan sistem manajemen sumber daya manusia, penguatan sistem pengawasan, penguatan akuntabilitas kinerja dan peningkatan kualitas pelayanan publik (kemenkopmk.go.id).

Pada ketentuan Pasal 2 Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025, dinyatakan bahwa *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025 menjadi acuan bagi Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah untuk melaksanakan reformasi birokrasi didalam mewujudkan kegiatan tata kelola pemerintahan yang baik. Dari ketentuan tersebut, maka setiap kementerian/lembaga dan pemerintah daerah wajib melaksanakan program reformasi birokrasi. Alasan pemerintah melaksanakan kebijakan reformasi birokrasi ditujukan untuk merubah pola pikir pegawai/aparatur (*mind-set*) dan merubah budaya kerja organisasi (*culture-set*) dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik.

Menurut Susanto (1997) Reformasi ialah mengubah atau membuat sesuatu menjadi lebih baik dari pada yang sudah ada. Reformasi ini diarahkan untuk perubahan masyarakat termasuk didalamnya masyarakat birokrasi, dalam pengertian perubahan kearah kemajuan. Reformasi Birokrasi ialah suatu sistem pemerintahan yang harus dijalankan oleh pegawai pemerintah karena berpegang pada hirarki dan jenjang jabatan.

Reformasi Birokrasi yaitu suatu pengembagangan drastis beberapa bagian birokrasi seperti kelembagaan, sumber daya manusia aparatur, ketatalaksanaan, akuntabilitas, aparatur, pengawasan dan pelayanan pulik, yang dilakukan secara sadar untuk memposisikan diri (birokrasi) kembali, dalam rangka menyesuaikan diri dengan dinamika liku yang dinamis.

Penulis dalam penelitian ini menggunakan sudut pandang perubahan dalam aspek penguatan sistem manajemen sumber daya manusia. Maka dari itu reformasi birokrasi sudut pandang tersebut wajib membutuhkan implementasi strategi untuk pengembangan manajemen sumber daya manusia. Maka menurut ahli Hasibuan (2013) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu dan seni yang mengatur atau mengelola hubungan dan peranan tenaga kerja agar lebih efektif dan efesien dalam membantu terwujudnya/tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan juga masyarakat.

Gambar 1. 1 Manajemen Sumber Daya Manusia. (Mondy, 2018)



Sumber: *Human Resources Management* Ellerenc (2014)

Pada gambar di atas serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dan aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri dari faktor *internal* maupun *eksternal* yang didefinisikan sebagai lingkungan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Mondy (2008). Menurut peneliti gambar diatas dimulai dari permasalahan manajemen sumber daya manusia, penyelesaiannya dari operasi (pengembangan sumber daya manusia), (kompensasi) area fungsional lainnya, keuangan (hubungan kekaryawanan dan perubahan), pemasaran (penyediaan staf).

Penelitian ini mengenai reformasi birokrasi sistem penguatan manajemen sumber daya manusia (rekrutmen). Penguatan sistem Manajemen Sumber Daya Manusia yang peneliti maksudkan ialah mengenai pengembangan kapasitas manajemen sumber daya manusia dalam hal rekrutmen pada perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Perusahaan atau organisasi ini di milik Badan Usaha

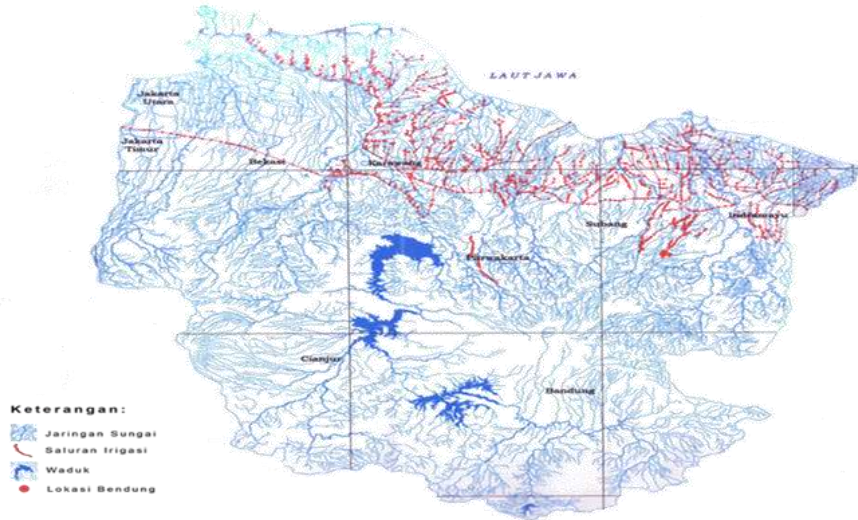
Milik Negara (BUMN). Badan Usaha Milik Negara adalah badan usaha yang termasuk beberapa sektor diantaranya pertanian, transportasi, telekomunikasi, perdagangan, listrik, keuangan hingga konstruksi. Badan Usaha Milik Negara mempunyai faktor besar di sektor aktivitas ekonomi dan pemenuhan kebutuhan masyarakat. Perusahaan Umum Jasa Tirta II ialah perusahaan Badan Usaha Milik Negara sektor perairan. Badan Usaha Milik Negara sangat bertanggung jawab kepada pemerintah, pengelolaan perusahaan ini dikordinasikan oleh kementerian BUMN.

Bentuk-bentuk badan usaha milik negara yaitu perusahaan perseroan (Persero) dan Perusahaan Umum (Perum). Peneliti mengambil perusahaan BUMN dalam bentuk Perusahaan Umum Jasa Tirta II. Ciri-ciri Badan Usaha Umum (Perum) yakni memberikan pelayanan publik, pimpinan berupa direksi atau direktur, pegawai perusahaan dari pihak swasta (yayasan), bisa menghimpun dana berdampak positif dalam kas Negara, modal berupa saham maupun obligasi bagi perusahaan go public. Tujuan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) ini berdiri sesuai Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2003 mengenai Badan Usaha Milik Negara, penjelasan melalui pasal 2 bahwa Badan Usaha Milik Negara mempunyai maksud dan tujuan sebagai berikut memberikan sumbangan untuk dampak positif perekonomian negara, mempunyai keuntungan, mempunyai manfaat umum berupa penyedia barang maupun jasa dan berperan aktif dalam memberikan bimbingan dan bantuan kepada koperasi.

Perusahaan Umum Jasa Tirta II ialah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang ditugaskan menyelenggarakan pemanfaatan umum atas air dan sumber-sumber air yang bermutu dan memadai bagi pemenuhan hajat hidup orang atau masyarakat banyak, serta melaksanakan tugas tertentu yang diberikan Pemerintah dalam pengelolaan Daerah Aliran Sungai (DAS). Berdasarkan PP. No.94 Tahun 1999, tanggal 13 Oktober 1999, Pemerintah mengubah dan menyesuaikan nama Perum Otorita Jatiluhur menjadi Perum Jasa Tirta II (peraturan.bpk.go.id) yang kemudian disesuaikan kembali ruang lingkup tugas dan kegiatan usahanya dengan PP. No. 7 Tahun 2010 untuk Melaksanakan dan Menunjang Kebijakan dan Program Pemerintah di Bidang Ekonomi dan Pembangunan Nasional pada umumnya terutama di Bidang Pengusahaan dan Pengelolaan Sumber Daya Air, serta optimalisasi Pemanfaatan Sumber Daya Perusahaan untuk menghasilkan Barang dan Jasa berdasarkan Prinsip Pengelolaan Perusahaan yang Sehat.

Perusahaan Umum Jasa Tirta II bahwa pencapaian kinerja yang baik dapat terus dipertahankan secara berkelanjutan dalam jangka panjang dan berbagai prospek bisnis yang hendak diraih dapat berwujud jika perusahaan dapat melaksanakan sistem manajemen mutu berdasarkan ISO 9001:2008 dan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan *Good Corporate Governance (GCG)*. Pengembangan GCG yang selaras dengan best practices secara berkesinambungan dan implementasi GCG secara konsisten akan memberikan perlindungan yang memadai dan memperlakukan yang adil kepada para pemangku kepentingan. Aplikasi pengelola informasi dan dokumentasi Perusahaan Umum Jasa Tirta II (SIPPID).

Gambar 1. 2 Wilayah Kerja PJT II



Sumber: Humas PJT II

Berdasarkan gambar 1.2 wilayah kerja Perusahaan Umum Jasa Tirta II ialah denah atau wilayah kerja Perusahaan Umum Jasa Tirta II yang mencakup 74 sungai dan anak sungai yang menjadi kesatuan hidrologis di Jawa Barat bagian utara, untuk wilayah kerja Perusahaan Umum Jasa Tirta II berada di wilayah sungai Citarum dan wilayah sungai Ciliwung-Cisadane yang mencakup daerah seluas ± 12.000 km. Untuk wilayah pelayanan Perusahaan Umum Jasa Tirta II berada di Provinsi Jawa Barat dan DKI Jakarta dengan sebagai berikut :

- 1) Sebagian Kotamadya Jakarta Timur
- 2) Kota dan Kabupaten Bekasi
- 3) Kabupaten Karawang
- 4) Kabupaten Subang

- 5) Sebagian Kabupaten Indramayu
- 6) Sebagian Kabupaten Sumedang
- 7) Kota Kabupaten Bandung Dan Kabupaten Bandung Barat
- 8) Kota Cimahi
- 9) Sebagian Kabupaten Cianjur
- 10) Sebagian Kabupaten Bogor

Penelitian ini melihat praduga masalah terhadap rekrutmen pada Perusahaan Umum Jasa Tirta II dikarenakan ada 2 aspek yakni aspek *spoils system* dan *merit system*. Dikarenakan *spoils system* di perusahaan ini berhubungan yang bersifat politik, contoh pengangkatan atau penunjukan karyawan yang berdasarkan selera pribadi atau berdasarkan kepentingan suatu golongan. Sedangkan *merit system* adalah kebijakan dan manajemen ASN berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar tanpa membedakan faktor politik, ras, agama, asal usul, jenis kelamin, dan kondisi kecacatan, seperti contoh perusahaan ini mempunyai data berdasarkan jenis kelamin, pendidikan, dan jabatan.

Perusahaan Umum Jasa Tirta II yaitu, pada perusahaan ini menggunakan tenaga kontrak dari serikat karyawan PSDA dibandingkan rekrutmen langsung ke karyawan tetap Perusahaan Umum Jasa Tirta II. Serikat Pekerja Perum Jasa Tirta II dibentuk berdasarkan Undang- Undang 1945 pasal 4 menyebutkan bahwa tujuan didirikannya serikat buruh ialah untuk memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya. Seiring perjalanan waktu, Serikat Pekerja Jasa Tirta II selain sebagai

penghubung antara pegawai dan manajemen, juga berfungsi sebagai penjaga marwah proses bisnis perusahaan yang sesuai dengan prinsip-prinsip *governance*. Pengembangan kapasitas manajemen sumber daya manusia Perusahaan Umum Jasa Tirta II menyeimbangi sistem serikat karyawan, lalu *skill* kompetensinya tidak memenuhi kebutuhan sumber daya manusia Perusahaan Umum Jasa Tirta II dan anggaran rekrutmen terbatas.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana Pengembangan Kapasitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Rekrutmen Pada Perusahaan Umum Jasa Tirta II?
2. Bagaimana Ketetapan Sumber Daya Manusia Dalam Bidang Kompetensi Pada Perusahaan Umum Jasa Tirta II?
3. Bagaimana Distribusi Pegawai Pada Perusahaan Umum Jasa Tirta II?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Menganalisis Pengembangan Kapasitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Rekrutmen Pada Perusahaan Umum Jasa Tirta II.
2. Menganalisis Ketetapan Sumber Daya Manusia Dalam Bidang Kompetensi Pada Perusahaan Umum Jasa Tirta II.
3. Menganalisis Distribusi Pegawai Pada Perusahaan Umum Jasa Tirta II.

1.4 Signifikansi Penelitian

Berdasarkan penelitian yang pernah ada sebelumnya, Signifikansi penelitian merupakan dampak dari tercapainya tujuan penelitian. Signifikansi penelitian terdiri atas signifikansi akademis yang diarahkan pada pengembangan ilmu atau kegunaan teoriti dan signifikansi praktis, yaitu membantu untuk memecahkan dan mengantisipasi masalah yang ada pada obyek yang diteliti.

1.4.1 Signifikansi Akademik

Rujukan pertama dari penelitian yang berjudul Efektivitas Model Rekrutmen (Studi Pada Instansi Pemerintah dan Non Pemerintah). Di Tulis Oleh Fazrie Akbar Yusuf, dipublikasikan dalam bentuk disertasi tahun 2017 yang berisi tentang Rekrutmen adalah cara yang dilaksanakan untuk menghasilkan pegawai baru melalui beberapa rangkaian untuk meraih identitas dan dalam evaluasi yang memenuhi kualifikasi untuk mengisi lowongan dalam organisasi. Instansi pemerintah, BUMN dan swasta melakukan proses rekrutmen untuk mendapatkan karyawan yang tepat dan dapat bertahan di instansi tersebut untuk waktu yang lama. Maka dari itu penelitian ini menganalisis proses model perekrutan yang dilakukan di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD), BNI dan PT Kampoeng Gading Media Unggul.

Peneliti bermaksud melakukan penelitian ini untuk mengetahui model rekrutmen yang dilakukan pada Instansi Pemerintah, BUMN dan Swasta yakni Kantor BKD, BNI dan PT Kampoeng Gading Media Unggul secara efektif dengan metode yang dipakai, untuk mengetahui hal-hal apa saja yang harus diperhatikan dalam merekrut karyawan baru. Peneliti menggunakan Metode yang digunakan

dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus.

Maka dari itu peneliti mendapatkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen yang dilakukan pada Kantor BKD, BNI dan PT Kampoeng Gading Media Unggul Semarang belum sepenuhnya berjalan efektif pada ketiga instansi tersebut. Untuk sistem rekrutmen belum efektif yang dilakukan pada PT Kampoeng Gading Media Unggul ini disebabkan karena tidak adanya karakter khusus dan kualifikasi tertentu bagi calon pelamar, sehingga perusahaan swasta kurang transparan dalam merekrut karyawan baru.

Manajemen sumber daya manusia sangat memegang peranan penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan, dimana tidak ada manajer diperusahaan yang menginginkan atau mempunyai orang-orang yang tidak melakukan hal yang terbaik bagi perusahaannya dan manajer tidak ingin mempekerjakan orang yang salah untuk suatu pekerjaan yang diberikannya (Dessler 2014). Untuk itu pihak perusahaan melakukan proses rekrutmen untuk menemukan pegawai yang berpotensi untuk perusahaannya.

Peneliti memikirkan relevansi penelitian ini dari penelitian sebelumnya yang ditulis oleh Fazrie Akbar Yusuf, mengenai model rekrutmen, menghasilkan hasil akhir penelitian supaya berjalan efektif, dikarenakan manajemen sumber daya manusia menghasilkan peranan penting bagi organisasi. Namun peneliti tidak melakukan hasil penelitian yang sama, tetapi hanya mengambil rumusan masalah mengenai model rekrutmen dan hasil akhir mengenai sumber daya manusia.

Relevansi lokasi penelitian sebelumnya dan sekarang mengenai organisasi Badan Usaha Milik Negara.

Rujukan yang kedua dari penelitian yang berjudul Tinjauan Tentang Proses Recruitment Tenaga Kerja Di Kantor Pusat Pt. Y Bandung yang di tulis oleh Hardiki Suandika Sunandar dan Muhammad Satar dipublikasikan dalam jurnal INDEPT, Februari 2016. Berisi tentang cara rekrutmen pegawai ialah sangat penting di perusahaan, dimana proses rekrutmen merupakan langkah awal dari perusahaan untuk mendapatkan pegawai. Pegawai harus direkrut dan diseleksi dengan baik agar mendapatkan pegawai yang sesuai dengan yang dipersyaratkan perusahaan sehingga dapat menghasilkan pegawai yang memiliki produktivitas yang baik di perusahaan. Tersedianya sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas sangat menentukan indikator keberhasilan yang dapat diraih oleh suatu perusahaan, karena secanggih apapun teknologi yang diterapkan akan tetap menggunakan tenaga manusia sebagai penggeraknya. Dalam memenuhi ketersediaan pegawai, Kantor Pusat PT. Y Bandung harus membuat perencanaan dan melakukan berbagai pertimbangan yang matang sehingga diperoleh sumber daya manusia yang dapat diandalkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Hasil dari pengamatan yang dilakukan oleh penulis menunjukkan bahwa proses rekrutmen karyawan di Kantor Pusat PT. Y Bandung berasal dari sumber *internal* yaitu referensi pegawai serta sumber *eksternal* yaitu dengan mengikuti *job fair* dan pengumuman lowongan di web resmi PT. Y Bandung. Kesimpulan penelitian ini ialah untuk melaksanakan on the job training masih di temukan beberapa

permasalahan. Seperti kesulitan mendapatkan karyawan yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang akan diisi dan adanya keinginan masyarakat sekitar lingkungan perusahaan yang ingin menjadi karyawan di PT. Y tidak sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan oleh perusahaan. Adanya upaya untuk menanggulangnya adalah penyeleksian pegawai *outsourcing* harus benar-benar yang berdedikasi, loyalitas dan sungguh-sungguh dapat bertanggung jawab terhadap permasalahan/pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan, dan untuk masyarakat sekitar perusahaan yang tidak sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan perusahaan yaitu sebagai berikut adalah (tingkat D III dan S1), misalnya lulusan SMA sederajat agar diberi kesempatan untuk melamar sebagai karyawan *outsourcing*.

Hasil penelitian ini mempunyai relevansi atau kesamaan dengan penelitian sekarang ialah secara pembahasan dan subjeknya mengenai rekrutmen dengan baik agar mendapatkan sumber daya manusia yang berkompeten, penelitian sekarang membahas kendala rekrutmen, bisa dilihat dari indikator keberhasilan yang dapat dicapai oleh organisasi. Relevansi penelitian dalam aspek lokasi menyesuaikan penyelesaian pegawai *outsourcing* supaya pemindahan pekerjaan dari suatu perusahaan ke perusahaan lainnya.

Rujukan yang ketiga dalam penelitian yang berjudul Implementasi Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kependidikan Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud yang ditulis oleh, Malutu Silvia, dipublikasikan dalam jurnal, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 3 (001) pada tahun 2014. Berisi tentang Cara rekrutmen ialah untuk memperoleh kegiatan sumber daya manusia (SDM) untuk keperluan

peningkatan pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan yang telah direncanakan sebelumnya.

Peneliti bermaksud dalam penelitian ini bertujuan supaya Calon Pegawai Negeri Sipil tentunya untuk memenuhi sesuai dengan lowongan pekerjaan yang akan diisi dengan alasan perkembangan organisasi dan mengisi ketersediaan yang ditinggalkan oleh pendahulunya seperti menduduki masa pensiun, berhenti di sendiri meminta atau diberhentikan karena melanggar disiplin. Politisasi birokrasi yang sering terjadi dipartai-partai politik berlomba-lomba untuk menguasai kementerian. Hal ini juga berdampak pada rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil dan penentuan posisi tidak objektif. Dan masalah demi setiap pengadaan Calon pegawai Negeri Sipil pengerahan.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Informan dalam penelitian ini sebanyak sebanyak 10 orang. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan metode/teknik wawancara, observasi, pengumpulan data sekunder dengan teknik analisis data adalah analisis deskriptif kualitatif.

Pada kesimpulannya hasil penelitian di Badan Kepegawaian Daerah Kepulauan Talaud dilihat dari keempat (4) aspek indikator cukup baik tetapi belum bisa dikatakan baik. Berdasarkan kesimpulan ini penelitian ini, dapat direkomendasikan sebagai saran umum bagi Badan Ketenagakerjaan Daerah Kepulauan Talaud, dalam rangka mengoptimalkan sumber daya yang ada di Badan

Ketenagakerjaan Daerah Kepulauan Talaud dan fasilitas perawatan yang diperluas untuk mendukung diri mereka sendiri.

Rujukan penelitian ini ditulis oleh Malutu Silvia, memiliki relevansi penelitian yang membahas mengenai perkembangan organisasi dan mengisi ketersediaan yang ditinggalkan oleh pendahulunya seperti menduduki masa pensiun supaya organisasi tidak berhenti di tempat melainkan memiliki beberapa inovasi perkembangan, peneliti merujuk beberapa teori-teori indikator yang peneliti kaji mengenai kendala (1) aspek komunikasi, (2) aspek sumber daya (3) aspek disposisi (4) aspek struktur organisasi. Hasil akhir relevansi penelitian ialah mengenai dari keempat (4) aspek indikator diatas menghasilkan kinerja sumber daya manusia cukup baik tetapi belum bisa dikatakan baik (Kendala).

Rujukan ke empat dari penelitian yang berjudul Pengelolaan Sumber Daya Manusia (Tinjauan Aspek Rekrutmen dan Seleksi) yang ditulis oleh, Nuryanta N, di publikasikan dalam jurnal Pengelolaan Sumber Daya Manusia (Tinjauan Aspek Rekrutmen dan Seleksi. El Tarbawi, Berisi tentang Manajemen sumber daya manusia adalah merupakan bagian yang sangat penting dalam cara guna mendapatkan pendidikan secara umum.

Oleh karena itu fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) harus diterapkan secara maksimal sehingga kebutuhan yang menyangkut tujuan individu, perusahaan, organisasi ataupun kelembagaan dapat tercapai. Disamping itu dengan prosedur pengelolaan sumber daya manusia yang baik diharapkan kekurangan dan problem yang dihadapi oleh bangsa Indonesia, yaitu yang terkait dengan kemampuan

daya saing dapat teratasi. Dari angkatan kerja yang ada hanya 11% saja yang tidak berpendidikan; 52% berpendidikan dasar; 32% berpendidikan menengah; dan 5% dari angkatan kerja harus telah berpendidikan universitas. Relevansi ialah untuk menyelaraskan kebijakan sumber daya manusia dengan visi misi organisasi dalam rangka mencapai keunggulan kompetitif melalui manajemen sumber daya manusia. Relevansi daya saing organisasi sebelumnya dengan sekarang memiliki atau mempunyai sumber daya manusia (kualitas yang berbeda).

Rujukan kelima dari penelitian yang berjudul Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan, Dan Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Provinsi DIY. Ditulis oleh, Pujanira, P., & Taman, A. di publikasikan dalam jurnal Nominal: Barometer Riset Akuntansi dan Manajemen.

Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan, dan Penerapan mekanisme Akuntansi Keuangan Daerah secara bersama-sama, berpengaruh terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah. Populasi dalam penelitian ini adalah 15 Dinas-dinas Daerah Pemerintah Daerah DIY. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner kepada 120 responden pegawai penatausaha keuangan.

Berdasarkan hasil penelitian: (1) Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah ditunjukkan dengan t hitung = 8,049 dan $r^2_{xy} = 0,388$, (2) Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan berpengaruh positif terhadap Kualitas Laporan Keuangan

Pemerintah Daerah ditunjukkan dengan t hitung = 6,071 dan $r^2_{x2y} = 0,265$, (3) Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah berpengaruh positif terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah ditunjukkan dengan t hitung = 5,949 dan $r^2_{x3y} = 0,258$, (4) Kompetensi Sumber Daya Manusia, Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan, dan Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah DIY ditunjukkan dengan persamaan regresi, F hitung = 23,133 dan $R^2_{y(1,2,3)}=0,410$.

Relevansi penelitian ini ialah sama-sama berfokus pada kompetensi sumber daya manusia. Kompetensi sumber daya manusia ini untuk mengetahui sistem penguatan dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia maupun hasil akhir kualitas kerja. Sistem penguatan ini menjelaskan keadaan organisasi yang kuat dan mampu terus berkembang.

Rujukan ke Enam dari penelitian yang berjudul Sistem Informasi *E-Recruitment* Karyawan Di CV Bintang Jaya. Ditulis oleh, Rohman S. di publikasikan dalam jurnal *Doctoral dissertation*, Universitas Komputer Indonesia pada tahun 2015. Berisi tentang Teknologi pada masa ini semakin maju atau semakin berkembang, sehingga perusahaan membutuhkan tenaga kerja terampil yang dapat membawa perusahaan berkembang dan bersaing dengan perkembangan zaman, dan aspek rekrutmen mulai mendapatkan pandangan khusus, karena proses rekrutmen adalah tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan dapat menghambat laju perkembangan perusahaan itu sendiri. Demikian pula yang terjadi di CV.

Peneliti bermaksud mengasilkan penelitian berupa *E-Recruitment* aplikasi yang dapat memberikan kemudahan dalam proses perekrutan dan penerimaan tenaga kerja sesuai dengan kriteria perusahaan. Relevansi penelitian ini mengenai penelituian teoritis yang berfungsi mengatur mekanisme rekrutmen supaya berkembangnya organisasi maupun sumber daya manusianya. Sumber daya manusia membutuhkan kompetensi dasar yang sesuai dengan visi misi organisasi supaya menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan profesional di bidangnya kerja.

Rujukan ketujuh dari penelitian yang berjudul Strategi MSDM Sebuah Cara Menciptakan Kinerja Organisasi Dalam Mencapai Keunggulan Bersaing. Yang ditulis oleh, Fauzi Farchan. Berisi tentang, Keunggulan dalam persaingan, sangat ditentukan antara lain oleh strategi manajemen sumber daya manusia.

Strategi manajemen sumber daya manusia yang tepat, keunggulan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan diharapkan dapat mendukung pencapaian keunggulan bersaing bagi perusahaan. Dengan strategi SDM yang tepat, keunggulan SDM yang dimiliki perusahaan/organisasi diharapkan dapat mendukung pencapaian keunggulan bersaing perusahaan/organisasi. Dari fenomena yang ada maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pustaka. Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini bahwa strategi manajemen sumber daya manusia merupakan mata rantai yang menghubungkan antara peran strategi dan tujuan-tujuan yang menghasilkan pencapaian kinerja bisnis dan pengembangan budaya organisasi serta membantu perkembangan inovasi dan fleksibilitas.

Hal ini menyebabkan perusahaan/organisasi perlu memahami dan mengembangkan mengenai sumber daya yang dapat diandalkan untuk dapat bersaing di lingkungan bisnis yang kompetitif. Salah satu sumber daya dalam kegiatan perusahaan/organisasi yang fundamental adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang memiliki kemampuan untuk menjadi faktor pembeda bagi perusahaan/organisasi dalam menghadapi persaingan.

Relevansi penelitian mengenai strategi manajemen sumber daya manusia supaya mendapatkan pencapaian keunggulan bersaing bagi perusahaan, strategi manajemen sumber daya manusia menghasilkan pencapaian kinerja bisnis dan pengembangan budaya organisasi serta membantu perkembangan inovasi dan fleksibilitas. Hasil akhir penelitian memiliki relevansi untuk mengembangkan mengenai sumber daya yang dapat diandalkan untuk dapat bersaing di lingkungan bisnis yang kompetitif.

Rujukan ke Delapan dari penelitian yang berjudul Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Kinerja Perajin Batik Pada Sentra Batik Pendowoharjo. Ditulis oleh, Utami, K. S., & Desnormasari, D. Di publikasikan dalam Jurnal *EBBANK*. Berisi tentang Keahlian dan kinerja sumber daya manusia (SDM) sudah menjadi faktor penting bagi upaya pengembangan industri kecil. Bisnis aktor dengan kompetensi dan kinerja tinggi akan lebih siap menghadapi tantangan krisis global. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui manusia pengaruh kompetensi sumber daya (pengetahuan, kemampuan, dan *skill*) terhadap penampilan perajin batik di sentra batik Pendowoharjo, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan mengintegrasikan kualitatif dan pendekatan kuantitatif. Analisis data menggunakan regresi linier berganda analisis. Responden penelitian adalah 14 batik tulis dan batik cap perajin. Mayoritas pengrajin berusia 41-55 tahun. Hasil dari Analisis menunjukkan kondisi kompetensi perajin batik (pengetahuan, kemampuan, keterampilan) dalam kategori baik. Analisis pada tingkat kinerja juga menunjukkan bahwa sebagian besar perajin batik (85,7%) memiliki kinerja kategori baik. Hasil regresi analisis dan uji dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja perajin adalah variabel kesanggupan (*ability*) dan kecakapan (*skill*).

Sedangkan variabel pengetahuan (pengetahuan) tidak berpengaruh signifikan. Arah perkembangan ekonomi nasional dalam era ekonomi kreatif ini menuntut adanya program untuk mengembangkan Usaha Mikro Kecil Menengah industri kreatif. Relevansi penelitian menurut Utami K.S., dan Desnormasari, mengenai proses penerapan manajemen sumber daya manusia supaya menghasilkan kompetensi sumber daya manusia yang sesuai dengan organisasi. Hingga saat ini pengelolaan sumber daya manusia masih dikatakan kurang baik, meskipun masih perlu beberapa teori dan praktek untuk ditingkatkan (sistem pengutan).

Rujukan ke sembilan dari penelitian yang berjudul Administrasi Kepegawaian Sipil Tingkat Lokal Dalam Perekrutan Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Pengelolaan Sistem Rekrutmen CPNS Kabupaten Badung Tahun 2012. Ditulis oleh, I Gede Made Pastikas Semara Putra, Tedi Erviantono, Ni Wayan Supriliyani pada tahun 2019. Berisi tentang Beberapa ketidaksuaian sumber daya manusia (SDM) di

Indonesia memang tidak ada habisnya. Banyak ketidaksesuaian yang terjadi di dalamnya mulai dari yang terkecil sampai yang mencakup aspek yang luas. Pada bulan November 2012, di Indonesia, berita muncul yang menjadi salah satu topik. Begitulah kira-kira ditemukan indikasi penyimpangan dalam proses rekrutmen pegawai yang terjadi di Kabupaten Badung.

Kesimpulannya ketidaksesuaian yang timbul saat itu adalah perbedaan hasil tes yang dilakukan Calon Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Badung tahun 2012 antara hasil Badan Ketenagakerjaan Daerah, Pendidikan dan Pelatihan (BKD- DIKLAT) di Kabupaten Badung dengan hasil dipublikasikan secara online oleh Kementerian Reformasi Tata Usaha Negara (Kemenpan-RB). Dari tidak kesesuaian tersebut, faktanya pada tahun 2012 ketika kita berbicara tentang mekanisme rekrutmen dan deskripsi pekerjaan pemerintah tentang itu Hal tersebut diatur dalam peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara nomor 9 tahun 2012.

Relevansi penelitian mengenai sumber daya manusia dalam proses rekrutmen untuk menghasilkan sumber daya manusia yang sesuai kompetensi. Namun perbedaannya ialah penelitian ini membahas penyimpangan Calon Pegawai Negeri Sipil dengan adanya penyimpangan ini sehingga menghasilkan sumber daya manusia yang tidak berkompetensi.

Rujukan ke sepuluh dari penelitian yang berjudul Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan, Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Sistem Pengendalian *Internal* Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota

Dumai), yang ditulis oleh Raja Yoga Gustika Armel. Berisi tentang Peneliti bermaksud melakukan penelitian ini untuk mengidentifikasi kompetensi sumber daya manusia (SDM), dampak standar akuntansi pemerintah, penggunaan teknologi informasi dan sistem pengendalian *internal* terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah Dumai.

Penelitian dilakukan di Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) pemerintah Dumai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia, standar akuntansi pemerintahan, penggunaan teknologi informasi dan *internal* sistem pengendalian untuk secara signifikan mempengaruhi kualitas pelaporan keuangan, Kualitas variabel Laporan Keuangan (KLK) sebesar 89%. Pemerintah daerah dituntut agar pengelolaan keuangan daerah secara baik yang harus dilakukan dalam mewujudkan tujuan pemerintahan yang bersih (*clean government*), dimana pengelolaan keuangan daerah yang baik adalah kemampuan mengontrol kebijakan keuangan daerah secara ekonomis, *efesien*, transparan dan akuntabel.

Kesimpulan nya ialah data menunjukkan bahwa 89% dari variabel kualitas laporan keuangan dapat dipengaruhi oleh kompetensi sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi, penerapan SAP dan sistem pengendalian *internal*. Dan sisanya sebesar 11% karna dipengaruhi oleh faktor lain.

Relevansi penelitian ini dengan penelitian sekarang membahas mengenai manajemen sumber daya manusia (sistem penguatan) dengan hasil akhir kompetensi sumber daya manusia. Penelitian ini membedakan di aspek hasil akhir kompetensi bidang penyusunan laporan keuangan, sedangkan penelitian sekarang membahas hasil

akhir kompetensi untuk mengembangkan organisasi. Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya, mengenai pembahasan penelitian sebelumnya tentang teori hasil kompetensi sumber daya manusia, strategi, manajemen sumber daya manusia dan kualitas kinerja sumber daya manusia.

Penelitian ini membahas Pengembangan Kapasitas (*Capacity Building*) Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Rekrutmen Pada Perusahaan Umum Jasa Tirta II, terdiri dari beberapa masalah yakni bagaimana pengembangan kapasitas manajemen sumber daya manusia dalam rekrutmen pada Perusahaan Umum Jasa Tirta II, bagaimana ketetapan bidang kompetensi sumber daya, dan bagaimana pendistribusian pegawai. Penelitian ini menggunakan beberapa teori yakni dari teori manajemen sumber daya manusia sampai teori rekrutmen. Secara akademis, penelitian ini diharapkan bisa memberikan hasil akhir penelitian dalam kajian Ilmu Administrasi Negara dan pastinya dalam kajian rekrutmen pegawai. Keseluruhannya penelitian ini diharapkan sangat fokus bagaimana rekrutmen pegawai di sebuah organisasi Badan Usaha Milik Negara.

1.4.2 Signifikansi Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi Perusahaan Umum Jasa Tirta II dalam aspek pengembangan kapasitas. Pengembangan kapasitas yang dimaksud ialah bidang rekrutmen mengenai *staffing*. *Staffing* disini ialah mengenai perencanaan dan pemilihan atau distribusi rekrutmen. Bagi peneliti memberikan manfaat dalam hal menambah pengalaman pribadi masing-masing dalam penelitian ini.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam sistem penyusunan skripsi, peneliti atau penulis membuat kerangka sistematika penulisannya sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada BAB ini berisikan uraian mengenai latar belakang, signifikansi penelitian, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan. Bab ini diawali dengan bagian pertama yaitu pemaparan tentang Reformasi Birokrasi, Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan Perusahaan Umum Jasa Tirta II dalam merekrutmen pegawai yang sesuai kompetensi, yang kedua mengenai permasalahan, pada bagian, ketiga mengenai pertanyaan penelitian, bagian keempat tujuan penelitian, bagian kelima signifikansi akademik dan praktis dan bagian keenam sistematik penulisan.

BAB II KERANGKA TEORI

Pada BAB ini akan memberikan penerapan berupa definisi atau indikator yang mengacu pada judul penelitian. Bab II ini membahas tentang pengembangan kapasitas manajemen sumber daya manusia dalam rekrutmen pada perusahaan umum jasa tirta II dan juga kerangka pemikiran dari peneliti.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada BAB 3 ini untuk perolehan data akan menjelaskan paradigma, metode, desain penelitian, populasi dan sampel, teknik perolehan dan pengumpulan data, waktu penelitian, dan juga keterbatasan penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada BAB ini menjelaskan hasil temuan penelitian berdasarkan rumusan masalah yakni Pengembangan Kapasitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Rekrutmen, Bidang Kompetensi, Dan Distribusi Pegawai Pada Perusahaan Umum Jasa Tirta II.

BAB V KESIMPULAN

Pada BAB ini menjelaskan akhir hasil temuan penelitian (kesimpulan) dan beberapa rekomendasi saran. Rekomendasinya mengenai Rekomendasi akademik dan rekomendasi praktis.