

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Peningkatan frekuensi dan intensitas bencana di Indonesia, seperti banjir, tanah longsor, dan gempa bumi yang semakin sering terjadi akibat perubahan iklim membutuhkan tenaga profesional dengan keahlian khusus untuk mengatasinya. Namun, keterbatasan Sumber Daya Manusia (SDM) yang ahli dalam mitigasi bencana, manajemen krisis, dan teknologi kebencanaan masih menjadi kendala. Sumber Daya Manusia merupakan individu atau dapat disebut sebagai karyawan yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi baik dalam sebuah institusi maupun Perusahaan (Putri et al., 2023).

Perekrutan sumber daya manusia (SDM) adalah proses yang melibatkan langkah-langkah untuk menemukan dan memilih individu yang tepat untuk mengisi posisi tertentu dalam suatu organisasi. Proses ini mencakup pencarian, penarikan, penilaian, dan pemilihan calon yang memiliki keterampilan, pengalaman, dan kepribadian yang sesuai dengan kebutuhan serta nilai-nilai organisasi. Tujuan utama dari rekrutmen adalah untuk memastikan bahwa organisasi memiliki tim yang berkualitas dan kompeten, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan (Ongki et al., 2024).

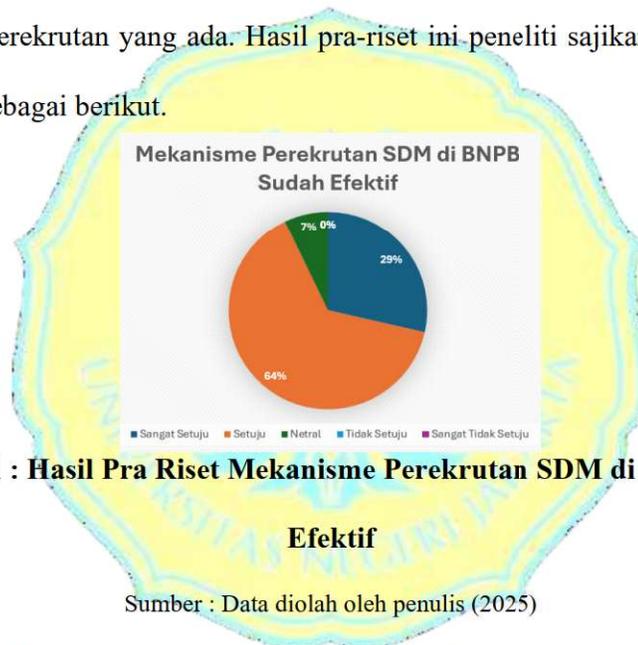
Perkembangan teknologi yang pesat telah mengubah cara perekrutan SDM, menciptakan tantangan baru bagi perusahaan untuk beradaptasi dengan perubahan kebutuhan pasar dan harapan karyawan. Pengembangan SDM yang tersusun rapi dan berkelanjutan merupakan kebutuhan yang sangat diperlukan untuk masa depan

organisasi (Kasofi et al., 2022). Setiap organisasi memiliki sistem rekrutmen yang berbeda, tergantung pada kebutuhan spesifiknya. Salah satu contohnya adalah Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB) Jakarta, yang merupakan lembaga pemerintah non-kementerian yang bertugas membantu Presiden Republik Indonesia dalam penanggulangan bencana.

BNPB memiliki tanggung jawab besar untuk memastikan kesiapan dalam menghadapi berbagai jenis bencana alam, seperti gempa bumi, banjir, dan letusan gunung berapi. Dalam menjalankan tugas ini, BNPB memerlukan SDM yang tidak hanya profesional, tetapi juga memiliki kemampuan teknis, fisik, dan mental yang memadai untuk bekerja di lingkungan yang penuh tekanan. Meningkatnya frekuensi dan skala bencana menambah kompleksitas dalam mendapatkan SDM yang memenuhi kriteria tersebut, sehingga BNPB perlu memiliki sistem perekrutan yang efektif dan efisien.

Kebutuhan akan SDM yang kompeten dalam penanggulangan bencana tidak hanya terbatas pada keterampilan teknis, tetapi juga mencakup soft skills seperti kepemimpinan, kemampuan bekerja dalam tim, dan adaptabilitas terhadap perubahan. Namun, proses perekrutan di lingkungan pemerintahan sering kali terhambat oleh regulasi yang ketat, yang dapat menjadi kendala ketika BNPB memerlukan SDM dengan spesialisasi tertentu dalam waktu singkat, terutama saat menghadapi situasi darurat. Oleh karena itu, evaluasi terhadap sistem perekrutan menjadi penting untuk mengidentifikasi kendala yang ada dan merumuskan strategi untuk meningkatkan kualitas serta kesiapan SDM di BNPB.

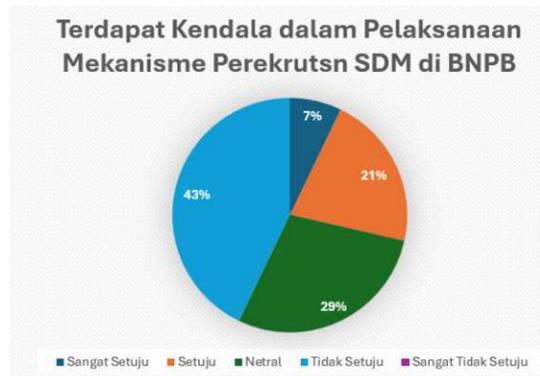
Selain faktor regulasi dan kebutuhan spesifik, perkembangan teknologi informasi dan komunikasi juga membawa perubahan dalam proses perekrutan. Pemanfaatan teknologi digital memungkinkan BNPB untuk menjangkau calon-calon potensial di seluruh Indonesia, sehingga dapat lebih selektif dalam memilih individu yang sesuai. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pra-riset dengan menyebarkan kuesioner kepada 12 pegawai di bagian SDM BNPB Jakarta. Peneliti menggunakan pra-riset ini untuk mengetahui pendapat mereka mengenai mekanisme perekrutan yang ada. Hasil pra-riset ini peneliti sajikan dalam bentuk gambar 1.1 sebagai berikut.



Gambar 1.1 : Hasil Pra Riset Mekanisme Perekrutan SDM di BNPB Sudah Efektif

Sumber : Data diolah oleh penulis (2025)

Berdasarkan diagram di atas, dapat dilihat bahwa hampir semua pegawai merasakan mekanisme perekrutan SDM di BNPB sudah efektif dengan presentase 25% Sangat Setuju 67% Setuju dan 8% Netral. Dengan demikian, maka terlihat bahwa semua pegawai merasa mekanisme perekrutan SDM di BNPB sudah efektif dengan presentase 100% dari total 12 Pegawai. Selanjutnya kendala dalam melaksanakan rekrutmen SDM di BNPB dapat ditunjukkan pada gambar 1.2 berikut.



**Gambar 1.2 : Hasil Pra Riset Terdapat Kendala Dalam Pelaksanaan
Mekanisme Rekrutmen SDM di BNPB**

Sumber : Data diolah oleh penulis (2025)

Berdasarkan diagram di atas, dapat dilihat bahwa beberapa pegawai merasakan kendala dalam melaksanakan mekanisme rekrutmen SDM di BNPB. Hal itu dapat ditunjukkan dengan presentase 25% Setuju 25% Netral dan 50% Tidak Setuju. Dengan demikian, maka terlihat bahwa pegawai yang merasakan kendala dalam melaksanakan mekanisme rekrutmen SDM di BNPB 50% dan pegawai yang tidak merasakan adanya kendala 50% dari total 12 Pegawai.

Hasil pra-riset menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasa bahwa mekanisme perekrutan SDM di BNPB sudah efektif, meskipun masih terdapat beberapa kendala yang dihadapi. Penelitian mengenai SDM cukup banyak dilakukan, akan tetapi setiap penelitian pastinya mempunyai karakteristik yang berbeda beda baik itu dari segi tema, metode penelitian, objek peneltian, subyek penelitian, dan lain sebagainya. Seperti penelitian yang dilakukan oleh (Cahaya et al., 2021) yang berjudul Analisis pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia. Objek dalam penelitian tersebut adalah pelatihan dan pengembangan

SDM di UMKM Happy Kue Lompong menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan dua variable.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh (Cahaya et al., 2021) adalah dalam penelitian ini membahas mekanisme rekrutmen yang dijalankan pada BNPB Jakarta dengan satu variabel dan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai rekrutmen SDM di BNPB Jakarta, mulai dari alur perekrutan hingga evaluasi terhadap proses yang ada saat ini. Akan tetapi, BNPB tidak melaksanakannya sendiri melainkan terdapat juga peran dari Badan Kepegawaian Negara (BKN) dimana BKN merupakan panitia seleksi level nasional, jadi segala operasional pelaksanaan seleksi BNPB mengacu pada BKN, baik itu aturan maupun jadwal pelaksanaan rekrutmen.

Dengan memahami kekuatan dan kelemahan dalam sistem perekrutan saat ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan rekomendasi yang konstruktif bagi BNPB untuk meningkatkan kualitas perekrutan SDM yang tepat dengan kebutuhan dan tantangan yang dirasakan lembaga. Oleh karena itu peneliti menetapkan judul yaitu **“Analisis Rekrutmen SDM pada BNPB Jakarta”**.

B. Pertanyaan Penelitian

1. Bagaimana perekrutan SDM yang diterapkan di BNPB Jakarta?
2. Apakah kendala yang dihadapi BNPB dalam melaksanakan proses rekrutmen?
3. Apakah solusi yang BNPB lakukan ketika menghadapi kendala tersebut?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Menganalisis perekrutan SDM yang diterapkan di BNPB Jakarta.
2. Mengidentifikasi kendala-kendala dalam proses perekrutan SDM di BNPB Jakarta.
3. Menilai efektivitas perekrutan SDM di BNPB Jakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai mekanisme perekrutan di lembaga pemerintah, khususnya di BNPB. Ini dapat membantu akademisi dan peneliti lain dalam memahami dinamika dan tantangan yang dihadapi dalam proses perekrutan di sektor publik.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat menjadi panduan untuk organisasi lain, baik di sektor publik ataupun swasta, ketika merancang dan melaksanakan proses perekrutan yang lebih efektif dan efisien. Berikut beberapa manfaat lainnya:

- Bagi Instansi

Penelitian ini dapat membantu instansi untuk mengidentifikasi dan memperbaiki kelemahan dalam proses rekrutmen yang ada, seperti metode yang kurang efektif atau kendala yang menghambat proses perekrutan. Selain itu, penelitian ini memungkinkan instansi untuk mengoptimalkan strategi rekrutmen, memastikan bahwa mereka menarik talenta yang paling sesuai dengan kebutuhan dan budaya organisasi.

- Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan pengalaman praktis yang berharga, yang dapat diterapkan dalam situasi nyata di dunia kerja. Selain itu, penelitian ini mengembangkan keterampilan analitis dan pemecahan masalah peneliti dalam mengidentifikasi isu, mengumpulkan data, menganalisis temuan, dan merumuskan rekomendasi.

- Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

Menyediakan rekomendasi untuk perbaikan perekrutan SDM di UNJ. Kemudian penelitian ini dapat meningkatkan reputasi universitas sebagai pusat keunggulan akademik dan penelitian yang relevan dengan kebutuhan suatu instansi.

