

# **BAB I**

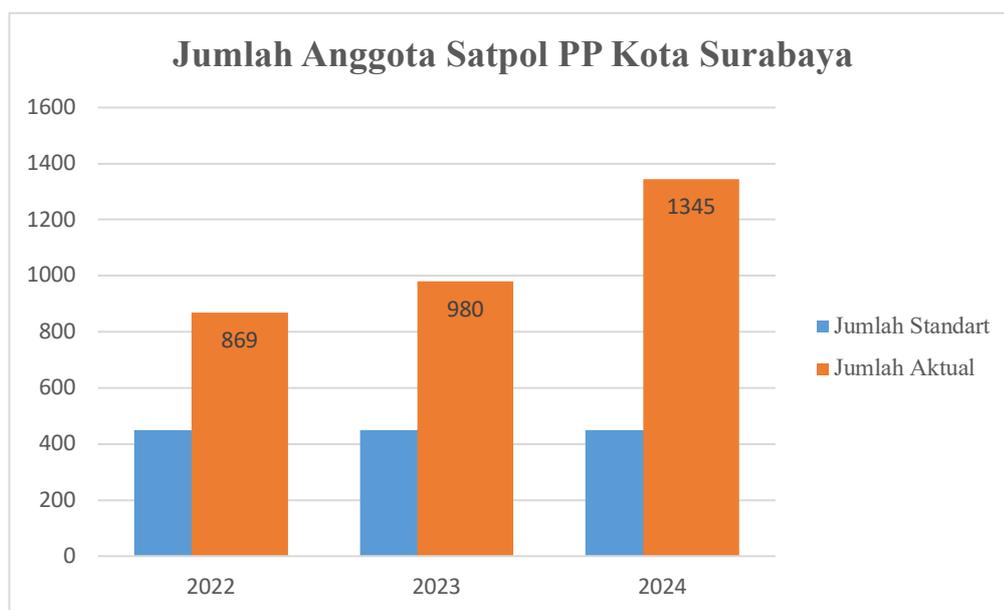
## **PENDAHULUAN**

Pada bab ini akan menguraikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta batasan masalah. Bab ini bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai konteks dan relevansi penelitian yang dilakukan.

### **1.1 Latar Belakang**

Kota Surabaya sebagai salah satu pusat ekonomi terbesar di Indonesia menghadapi tantangan besar terkait tingginya tingkat pengangguran dan banyaknya pencari kerja. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) Surabaya, tingkat pengangguran terbuka di kota ini pada tahun 2023 mencapai 7,5% ini menunjukkan adanya ribuan individu yang aktif mencari pekerjaan. Pemerintahan kota Surabaya menjadi salah satu pilihan yang diminati oleh para pencari kerja. Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) sebagai Organisasi Perangkat Daerah di lingkungan pemerintahan Kota Surabaya memberikan peluang untuk masyarakat Kota Surabaya.

Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Dalam Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 14 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Sasaran Perangkat Daerah Kota Surabaya, menjadi unsur penunjang Pemerintah Daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Satuan yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala Daerah . Satpol PP memiliki peran yang sangat penting dalam menjaga ketertiban umum dan memberikan pelayanan kepada masyarakat di tingkat lokal yang juga merupakan garda terdepan dalam menjaga dan memberikan perlindungan masyarakat di Kota Surabaya. Dalam menjalankan tugasnya, Satpol PP membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional untuk menjamin keberhasilan operasionalnya.



Gambar 1. 1 Jumlah Anggota Satpol PP Kota Surabaya

Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) memiliki peran penting dalam mendukung program Walikota, Namun di balik peran vitalnya, Satpol PP Kota Surabaya dihadapkan pada dilema yang kompleks yaitu adanya kelebihan jumlah pegawai menurut perhitungan ideal yang berlandaskan pada Permendagri No. 60 Tahun 2012. Saat ini, jumlah pegawai Satpol PP di Kota Surabaya mencapai 1.345 personil, jauh melampaui jumlah ideal yang ditetapkan dalam Permendagri No. 60 Tahun 2012 tentang Pedoman Penetapan Jumlah Polisi Pamong Praja, yaitu 450 personil. Dilema ini berakar dari dua faktor utama. Pertama, program Walikota yang bertujuan untuk meningkatkan lapangan pekerjaan bagi masyarakat yang kurang mampu dan tidak memiliki pekerjaan. Salah satu programnya adalah dengan memfasilitasi masyarakat kota Surabaya dengan memberikan lapangan pekerjaan lebih banyak untuk personil Satpol PP. Kedua karena meningkatnya kebutuhan keamanan di Kota Surabaya, Pemerintah ingin masyarakat merasakan kehadiran pemerintah melalui hadirnya personil atau anggota Satpol PP yang ada di jalanan kota Surabaya dan di setiap *traffict light* kota Surabaya.

Proses seleksi merupakan langkah awal bagi suatu perusahaan untuk dapat memperoleh tenaga kerja yang berpestasi dan berkualitas, sehingga dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan dengan baik (Rahman et al., 2009).

Melalui proses seleksi diharapkan dapat memberikan informasi yang benar tentang kemampuan dan keahlian para calon tenaga kerja yang di rekrut. Oleh karena itu, banyak perusahaan atau instansi yang masih bermasalah dengan proses seleksi tersebut. Jika perusahaan atau instansi dapat melaksanakan proses ini dengan cara yang tepat, jujur, cermat, dan objektif, maka dapat di pastikan Instansi akan dapat menghemat biaya dan mendapatkan calon tenaga kerja yang baik dan berkualitas. Namun proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada Satpol PP Kota Surabaya yang ada saat ini masih belum memiliki standar yang jelas dan terstruktur. Kurangnya standar ini dapat menyebabkan berbagai masalah, seperti ketidakpastian dalam pemilihan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, ketidakseimbangan antara keterampilan dan kompetensi yang dibutuhkan dengan yang dimiliki oleh calon karyawan, serta kurangnya efisiensi dalam penggunaan sumber daya manusia. Selain itu, adanya kebutuhan untuk meningkatkan kualitas dan profesionalisme anggota Satpol PP sebagai unsur penunjang Pemerintah Daerah juga menjadi dorongan penting untuk mengembangkan proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang lebih baik. Dengan adanya standar yang jelas dan terstruktur, diharapkan proses rekrutmen dan seleksi karyawan dapat lebih efektif, efisien, dan transparan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya serta merancang sebuah kurikulum atau standarisasi yang sesuai dengan peraturan yang berlaku, termasuk Peraturan Kementerian Dalam Negeri No. 71 Tahun 2020 tentang penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bagi polisi pamong praja. Dengan demikian, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan efektivitas dan profesionalisme Satpol PP Kota Surabaya dalam menjalankan tugasnya.

Dalam menjalankan program Walikota untuk menambah lapangan pekerjaan kepada masyarakat Kota Surabaya yang tidak memiliki pekerjaan, Satpol PP sebagai instansi pemberi lapangan pekerjaan akan berkoordinasi dengan seluruh Kelurahan dan Kecamatan di Kota Surabaya. Pegawai Kelurahan dan Kecamatan akan menginformasikan kepada masyarakat di Kelurahan atau Kecamatan setempat lalu masyarakat setempat yang berminat bisa mendaftarkan diri mereka. Setelah

mereka menyerahkan data diri akan dilakukan verifikasi berkas dan akan di kirim ke Instansi Satpol PP.

Dalam konteks Satpol PP kelebihan jumlah pegawai, adanya anggota yang belum memenuhi standart dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan menjadi permasalahan yang perlu dikaji dan diatasi. Keadaan ini tidak hanya berpotensi menghambat kinerja organisasi, tetapi juga dapat berdampak negatif terhadap pelayanan publik yang diemban oleh Satpol PP. Untuk mengatasi dilema ini, diperlukan pendekatan yang sistematis dan terstruktur. Salah satu pendekatan yang dapat digunakan adalah DMAIC (*Define, Measure, Analyze, Improve, Control*). Pendekatan DMAIC merupakan metodologi yang terbukti efektif dalam memecahkan masalah kompleks dan meningkatkan kinerja organisasi melalui langkah yang terstruktur dan berkelanjutan (Paoki, 2012).

Adapun metode lain yang bisa digunakan yaitu *Lean*. *Lean* berfokus pada pengurangan pemborosan dan peningkatan efisiensi dalam proses. Dengan mengidentifikasi dan menghilangkan aktivitas yang tidak memberikan nilai tambah atau *added value*. *Lean* membantu menciptakan aliran kerja yang lebih lancar dan responsif terhadap kebutuhan pelanggan. Penggunaan *Lean* dalam penelitian ini dapat memberikan perspektif alternatif dalam meningkatkan kualitas dan efisiensi proses rekrutmen di Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Surabaya. Metode ini juga memungkinkan identifikasi dan eliminasi pemborosan yang dapat menghambat efektivitas operasional, sehingga dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap peningkatan kinerja Satpol PP secara keseluruhan.

Namun, proses rekrutmen di Satpol PP saat ini menghadapi tantangan akibat ketiadaan standar dalam proses seleksi, yang menyebabkan ketidakkonsistenan dan potensi ketidakadilan dalam penerimaan kandidat. Untuk mengatasi masalah ini, diperlukan sebuah pendekatan sistematis yang dapat mengidentifikasi, menganalisis, dan memperbaiki agar tercapainya persyaratan rekrutan yang sesuai. Metode DMAIC (*Define, Measure, Analyze, Improve, Control*) dari *Six Sigma* dipilih karena DMAIC dirancang untuk memastikan bahwa setiap aspek dari proses rekrutmen dianalisis secara mendalam dan solusi yang diimplementasikan didasarkan pada data dan analisis yang kuat. Tahapan *Define* (Mendefinisikan), *Measure* (*Mengukur*), *Analyze* (*Menganalisis*), *Improve* (Memperbaiki), dan

*Control* (Mengontrol) memberikan kerangka kerja yang jelas untuk memahami akar penyebab masalah dan mengimplementasikan solusi yang efektif.

Tahap pertama dalam pendekatan DMAIC adalah, (*Define*) yaitu mendefinisikan permasalahan dengan jelas. Identifikasi permasalahan utama seperti kelebihan jumlah pegawai, dan kurangnya efektivitas dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan di Satpol PP Kota Surabaya menjadi prioritas dalam tahap ini. Setelah permasalahan telah didefinisikan dengan baik, langkah selanjutnya adalah (*Measure*) mengukur secara objektif berbagai aspek terkait proses rekrutmen dan seleksi karyawan. Pengumpulan data proses rekrutmen, data calon personil akan menjadi landasan penting dalam tahap berikutnya. Kemudian pada tahap analisis (*Analyze*) dilakukan untuk mengidentifikasi akar permasalahan yang mendasari kelebihan jumlah pegawai, dan tidak adanya standart terhadap proses rekrutmen dan seleksi karyawan di Satpol PP Kota Surabaya. Melalui alat analisis seperti diagram *fishbone* dan *Five Whys*, diharapkan faktor penyebab permasalahan dapat diidentifikasi dengan lebih baik (Syarifah, 2022). Lalu untuk tahap selanjutnya adalah (*Improve*), setelah melalui tahap *analyze*, perbaikan dan pemberian solusi dapat dirumuskan. Pengembangan standar proses rekrutmen dan seleksi yang lebih efektif, penggunaan alat ukur yang valid dan reliabel, serta peningkatan transparansi informasi menjadi solusi yang diusulkan untuk meningkatkan anggota polisi pamong praja yang ideal. Tahap terakhir adalah (*Control*) yaitu mengawasi dan mengontrol implementasi solusi yang telah diusulkan.

Dengan melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala, perbaikan yang diperlukan dapat dilakukan sesuai dengan perkembangan dan kebutuhan organisasi. dengan menerapkan pendekatan DMAIC, Satpol PP Kota Surabaya dapat mengidentifikasi masalah proses rekrutmen yang ada kemudian bisa diambil usulsn perbaikan berbagai permasalahan yang dihadapi dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan, sehingga mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih efisien, efektif, dan profesional.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang pada subbab 1.1 dirumuskan beberapa masalah yang berkaitan dalam penelitian ini. Adapun rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana hasil identifikasi dan evaluasi dalam proses rekrutmen karyawan pada Satpol PP Kota Surabaya?
2. Bagaimana memaksimalkan kinerja calon anggota Satpol PP yang tidak sesuai kriteria agar dapat memberikan pelayanan terbaik?
3. Bagaimana usulan rekomendasi peningkatan kualitas proses rekrutmen dan seleksi karyawan terhadap kualitas tenaga kerja yang direkrut serta kinerja Satpol PP Kota Surabaya?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian rumusan masalah pada subbab 1.2 ditentukan tujuan agar penelitian dapat memberikan hasil yang diinginkan. Adapun beberapa tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Mengidentifikasi dan mengevaluasi proses rekrutmen karyawan pada Satpol PP Kota Surabaya.
2. Mengembangkan strategi yang dapat digunakan untuk memaksimalkan kinerja calon anggota Satpol PP yang tidak memenuhi kriteria fisik dan standar lainnya, agar mereka dapat memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.
3. Merumuskan rekomendasi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kualitas proses rekrutmen dan seleksi karyawan di Satpol PP Kota Surabaya.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan uraian tujuan penelitian pada subbab 1.3 ditentukan manfaat untuk penelitian ini. Manfaat penelitian yang bisa diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **1.4.1 Kontribusi Praktis**

- a. Penelitian ini diharapkan memberikan rekomendasi SOP untuk Satpol PP dalam merekrut anggota baru

- b. Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan kualitas proses rekrutmen pada Satpol PP Kota Surabaya

#### **1.4.2 Kontribusi Akademis**

- a. Penelitian ini menambahkan bukti empiris tentang efektivitas metode DMAIC dalam konteks proses rekrutmen di sektor publik, yang masih terbatas dalam literatur saat ini.
- b. Penelitian ini dapat menambah pemahaman teoritis tentang bagaimana pendekatan *Six Sigma*, khususnya DMAIC dapat diterapkan dan disesuaikan dengan kebutuhan di sektor publik.

### **1.5 Batasan Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang pada subbab 1.1 dirumuskan beberapa batasan masalah pada penelitian ini. Batasan Masalah yang digunakan untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Evaluasi terhadap dampak penerapan standar atau kurikulum baru dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan akan difokuskan pada pengaruhnya terhadap kualitas tenaga kerja yang direkrut dan kinerja Satpol PP Kota Surabaya berdasarkan Permendagri no 71 tahun 2020.
- b. Penelitian berfokus pada usulan perbaikan dan tidak sampai diimplementasi.
- c. Penelitian ini dilakukan pada bulan Februari hingga Juni 2024

### **1.6 Asumsi Penelitian**

Asumsi penelitian yang dipergunakan untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Diasumsikan bahwa peraturan pemerintah daerah tidak akan mengalami perubahan yang dapat mempengaruhi langsung hasil penelitian.
- b. Diasumsikan bahwa ketiadaan standarisasi dalam proses seleksi berdampak negatif terhadap kualitas kandidat yang terpilih.

## **1.7 Sistematika Penulisan**

Penelitian ini diuraikan dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

### **BAB I Pendahuluan**

Bab ini menjelaskan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan. Menguraikan pentingnya peran Satpol PP dalam menjaga ketertiban masyarakat dan permasalahan yang terjadi dalam proses rekrutmen, seperti ketiadaan Standar Operasional Prosedur (SOP).

### **BAB II Landasan Teori**

Bab ini mencakup teori-teori yang relevan dengan penelitian. Penjelasan tentang rekrutmen, proses seleksi, dan pentingnya SOP dalam mendukung proses rekrutmen. Uraian tentang Define, Measure, Analyze, Improve, dan Control sebagai kerangka kerja dalam peningkatan proses rekrutmen. Kajian dari penelitian-penelitian sebelumnya yang relevan untuk mendukung metode dan data penelitian.

### **BAB III Metodologi Penelitian**

Pada bab ini menjelaskan langkah-langkah penelitian secara rinci meliputi penulisan model konseptual yang berupa kerangka berpikir serta sistematika pemecahan masalah yang digunakan dalam melakukan penelitian ini.

## **BAB IV Pengumpulan dan Pengolahan Data**

Pada bab ini terdapat dua sub bab yaitu pengumpulan data dan pengolahan data. Pada sub bab pengumpulan data, menjelaskan data yang diperlukan dalam melakukan penelitian yang terbagi menjadi dua kategori yaitu data primer dan data sekunder. Pengumpulan data tersebut dilakukan dengan cara wawancara dan observasi secara langsung di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya. Selanjutnya pada sub bab pengolahan data menjelaskan hasil penelitian berdasarkan tahapan DMAIC. Pada tahap *define* dilakukan Identifikasi masalah utama, yaitu ketiadaan SOP dan pelamar yang tidak memenuhi syarat pendidikan, fisik, dan usia. pada tahap *measure* dilakukan pengukuran data pelamar dengan analisis Pareto, menemukan bahwa mayoritas pelamar tidak memenuhi syarat pendidikan, diikuti oleh usia dan kesehatan fisik. tahap *analyze* dilakukan analisa *root cause analysis* menggunakan metode Pareto dan *Five Whys* untuk mengidentifikasi penyebab utama permasalahan. Tahap *improve* dengan memberikan usulan berdasarkan hasil identifikasi pada tahap sebelumnya, dan tahap *control* merupakan tahap implementasi hasil usulan perbaikan yang akan diterapkan di Satpol PP Kota Surabaya.