

**EVEKTIFITAS PROSEDUR REKRUTMEN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BADAN  
KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA APARATUR  
KABUPATEN PULAU TALIABU**

**MUHAMMAD ALFARIJI**

**A.J. RORONG**

**D.L. TAMPONGANGOY**

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja pemerintah dalam penyelenggaraan rekrutmen Aparatur Sipil Negera di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumberdaya Mautia Aparatur Kabupaten Pulau Taliabu. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Informan dalam penelitian ini ada 6 orang yang terdiri dari Sekretaris BKD (1 orang), Kabid Informasi, dan Data Diklat BKD (1 orang), Subid Pengadaan Pegawai (1 orang), dan ASN Kabupaten Pulau Taliabu (3 orang). Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, bahwa secara umum kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumberdaya Mautia Aparatur Kabupaten Pulau Taliabu mengenai rekrutmen Aparatur Sipil Negera berdasarkan Penyusunan program yang tepat, dapat dilihat bahwa penyusunan program yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kabupaten Pulau Taliabu mengenai rekrutmren sudah berjalan dengan baik dimana dapat kita lihat dari tahapan- tahapan penyusen program mulai dari peta jabatan, analisis jabatan, analisis beban kerja, data pegawai pertahun, dan formasi (perencanaan kebutuhan pegawai per 5 tahun).Penyediaan sarana dan prasaran, bahwa dari hasil wawancara dapat diketahui bahwa sarana dan prasarana yang digunakan belum memadai sesuai dengan kebutuhan calan ASN, karena dari segi gedung, laptop, dan lain-lain dari pihak BKD harus melakukan kerja sama dengan pihak lain.Efektivitas sasaran program, dapat dilihat bahwa dari program rekrutmen pegawai negeri sipil pulau taliabu merasa puas karena proses pelaksanaan CPNS sangat trasparan walaupun untuk penyediaan kuota yang disediakan tidak banyak tetapi untuk pelaksanaan perekrutmen pegawai negeri sipil berjalan dengan baik sesuai yang diharapkan.

**Kata kunci : Efektivitas, Prosedur, Rekrutmen, Aparatur Sipil Negara**

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the performance of the government in the implementation of the recruitment of State Civil Servants in the Human Resources and Human Resources Development Agency of the Taliabu Island Regency. This study uses a qualitative method. The informants in this study were 6 people consisting of the Secretary of the BKD (1 person), the Head of Information, and Data and Education and Training BKD (1 person), the Subid for Employee Procurement (1 person), and ASN for Taliabu Island Regency (3 people). Based on the results of research that has been conducted by the author, that in general the performance of the Human Resources and Human Resources Development Agency of Taliabu Island regarding the recruitment of State Civil Servants based on proper programming, it can be seen that the preparation of programs carried out by the Personnel and Human Resources Development Agency Taliabu Island Regency regarding recruitment has been going well where we can see from the stages of program design starting from job maps, job analysis, workload analysis, employee data per year, and formation (planning for employee needs per 5 years). Provision of facilities and infrastructure , that from the results of the interview, it can be seen that the facilities and infrastructure used are inadequate in accordance with the needs of the ASN route, because in terms of buildings, laptops, etc., the BKD must cooperate with other parties. The effectiveness of program targets, it can be seen that of the re program The recruitment of civil servants on the island of Taliabu was satisfied because the process of implementing the CPNS was very transparent even though the provision of the quota provided was not much but for the implementation of the recruitment of civil servants it went well as expected.*

**Keywords: Effectiveness, Procedure, Recruitment, State Civil Apparatus**

## PENDAHULUAN

Pegawai merupakan sumberdaya manusia yang sangat penting dalam suatu organisasi, baik organisasi swasta maupun instansi pemerintahan. Pegawai yang memiliki kinerja baik, disiplin, serta memenuhi standar yang ditetapkan suatu organisasi public hanya didapatkan melalui suatu proses pengadaan pegawai yang terencana dan efektif. keberhasilan proses pengadaan pegawai dapat mempengaruhi kelancaran dan keberhasilan fungsi-fungsi dan aktivitas manajemen sumberdaya manusia lain yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilakukan. Salah satu cara dalam mencari sumber daya manusia yang berkualitas yaitu melalui system rekrutmen, seleksi pegawai, dan penempatan yang tepat sesuai dengan kemampuan yang dimiliki..

. Pegawai Negeri Sipil yang menurut Undang- Undang Nomor 5 Tahun 2014 telah diubah menjadi Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintahan dengan perjanjian kerja yang telah ditentukan dan bekerja pada instansi pemerintahan. Aparatur Sipil Negara Merupakan sumberdaya yang paling penting dalam sebuah instansi. Merupakan hal yang nyata bahwa dalam suatu organisasi selalu terbuka kemungkinan untuk terjadinya penerimaan pegawai dengan aneka ragam penyebabnya. Misalnya, karena perluasan kegiatan, pegawai yang berhenti atau pindah, karena pension ataupun meninggal dunia.

Prosedur merupakan rencana yang tetap dipakai atau sering disebut dengan Standard of Procedure. Rencana ini bersifat permanen yang artinya terus menerus dipergunakan untuk keperluan yang berulang-ulang. Adapun prosedur rekrutmen pegawai negeri sipil yaitu perencanaan kebutuhan pegawai, analisis jabatan, penyusunan formasi, dan pengadaan. Supaya dapat melakukan prosedur rekrutmen secara efektif, harus tersedia informasi akurat,

kerjasama baik dari pegawai, SKPD maupun pelamar dan berkelanjutan mengenai jumlah dan kualifikasi individu yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai tugas pokok dan fungsi dalam suatu instansi. Perlu ditekankan terlebih dahulu bahwa dalam pelaksanaan rekrutmen suatu organisasi harus menyadari bahwa mereka menghadapi berbagai kendala baik dari organisasi itu sendiri, kebiasaan pencari kerja dan factor-faktor eksternal yang bersumber dari lingkungan dimana organisasi itu bergerak.

Proses rekrutmen Pegawai Negeri Sipil selama ini menurut opini yang berkembang di masyarakat, cenderung diwarnai praktek-praktek korupsi ,kolusi, nepotisme, yang mengakibatkan rendahnya kualitas sumber daya Pegawai Negeri Sipil. Namun rekrutmen Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kabupaten Pulau Taliabu, sekarang ini sangat berbeda dengan Rekrutmen yang dulu dilakukan karena sekarang ini semuanya dilakukan serba online. Baik dari mulai pendaftaran sampai tes semuanya serba online. Para pelamar pun boleh memilih jenis formasi dan lokasi formasi yang sesuai dengan keahlian, kemampuan, maupun pengetahuan yang dimiliki tetapi para pelamar bisa saja ditempatkan dilokasi yang mereka tidak inginkan karena adanya persaingan sehingga setiap calon pegawai harus siap ditempatkan dimana saja. Oleh sebab itu yang menjadi masalah dalam bidang analisis aspek sumberdaya manusia adalah berawal pada kesalahan penerimaan dan penempatan tenaga kerja yang diharapkan.

. Dari uraian diatas hal-hal seperti ini masih terus terjadi didaerah-daerah terlebih khusus dalam hal ini di Kabupaten Pulau Taliabu, tidak jarang Pegawai Negeri Sipil atau Aparatur sipil Negara ditempatkan tidak sesuai dengan kempuan, keahlian, dan pengetahuan mereka didalam suatu

pekerjaan meskipun dalam proses rekrutmen semuanya dilakukan melalui online.

Dari uraian diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang rekrutmen Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kabupaten Pulau Taliabu dan menuangkannya dalam sebuah tulisan yang berjudul “Efektivitas Prosedur Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kabupaten Pulau Taliabu”

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Berdasarkan masalah yang diajukan dan menekankan pada kegiatan kepegawaian di Kabupaten Taliabu, maka jenis penelitian ini berbentuk penelitian deskriptif kualitatif. Deskriptif kualitatif adalah metode yang digunakan untuk memecahkan suatu masalah dengan cara memaparkan, menafsirkan, menganalisa, serta menginterpretasikan data yang ada.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Sejalan dengan pendapat dari Sugiono (2011 : 15), metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada kondisi objek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrument penelitian.

### **Fokus Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah yang diangkat pada bab pendahuluan di atas bahwa yang menjadi focus penelitian ini adalah Efektivitas Prosedur Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kabupaten Pulau Taliabu.

### **Sumber Data**

Sumber data terbagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder.

#### **1. Data Primer**

Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung ketika

melakukan penelitian sumber data yang diperoleh secara langsung dari orang-orang atau informan berupa wawancara dari individu maupun kelompok secara langsung. Pada data primer, data-data yang didapatkan pada tahap ini diperluka pengolahan terlebih dahulu. Adapun yang menjadi data primer yang pertama yaitu informan, merupakan orang yang memberikan jawaban ataupun tanggapan mengenai masalah yang diteliti. Pada penelitian kualitatif posisi informan sangat penting karena berada pada posisi sebagai narasumber atau sumber informasi mengenai permasalahan penelitian yang dilakukan. Informan bukan hanya bertindak sebagai pemberi tanggapan ataupun jawaban dari permasalahan yang diteliti tetapi informan juga dapat bertindak sebagai orang yang memberi masukan berupa ide-ide dan bisa juga memberi petunjuk mengenai informan lain yang bisa dimintai tanggapan.

#### **2. Data Sekunder**

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung melalui perantara berupa buku-buku, literatur, jurnal, catatan, bukti arsip baik yang dipublikasikan dan tidak dipublikasikan secara umum maupun penelitian terdahulu dari sumber-sumber yang mendukung masalah yang diteliti.

Data sekunder merupakan data yang sudah tidak perlu diolah lagi karena data sekunder merupakan data-data yang diambil dari data yang sudah ada dan sudah disahkan ataupun di uji kebenarannya. Data sekunder hanya merupakan data pendukung untuk data primer, hal ini dimaksudkan untuk memperkuat data sekunder.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

#### **1. Wawancara**

Teknik wawancara merupakan asalah satu pengumpulan data melalui Tanya jawab

dengan informan atau pejabat dengan menggunakan pedoman wawancara. Kemudian jawaban yang diperoleh akan menjadi data yang dilengkapi dengan menggunakan teknik lain. Adapun narasumber dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepala Dinas BKD Kabupaten Pulau Taliabu (1 Orang)
  2. Bagian Tata Usaha BKD Kabupaten Pulau Taliabu (2 Orang)
  3. Bagian Pengembangan Kepegawaian (4 Orang)
  4. Perwakilan dari Satuan Perangkat Kerja Daerah Kabupaten Pulau Taliabu (3 Orang)
2. Observasi

Teknik Observasi ini dilakukan dengan cara mendatangi lokasi penelitian untuk melihat secara langsung mengenai kegiatan yang ada dan sedang berlangsung. Dalam penelitian ini digunakan observasi tak berperan atau teknik observasi non partisipasi, dimana peneliti tidak terlibat secara langsung dalam kegiatan yang dilakukan oleh objek penelitian. Dalam hal ini peneliti hanya melakukan pengamatan mengenai fenomena rekrutmen pegawai yang akan ditempatkan dilingkungan Pemerintah Kabupaten Pulau Taliabu yang merupakan salah satu kota strategis Maluku utara.

### 3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan pelengkap dari penggunaan teknik pengumpulan data wawancara dan observasi. Dalam hal ini dokumentasi diperoleh dari dokumen-dokumen atau arsip-arsip dari lembaga yang diteliti yaitu Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pulau Taliabu yang berkaitan dengan focus penelitian .

### **Informan Penelitian**

Salah satu sifat dari penelitian deskriptif kualitatif tidak terlalu mementingkan jumlah atau banyaknya informan/sampel responden tetapi yang lebih

dipentingkan ialah content, relevansi, sumber yang benar-benar memberikan informasi. Teknik yang digunakan untuk menentukan sumber (informan). Informan penelitian orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang kondisi latar belakang penelitian.

Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini diambil dari unsur terkait dalam masalah yang diteliti. Peneliti menggunakan informan sebagai sumber informasi dalam penelitian. Informan dalam penelitian ini adalah orang yang benar-benar mengetahui dan menguasai masalah yang diteliti. dalam penelitian ini terdapat informan antara lain :

- 1) Informan kunci (key person), merupakan orang-orang yang benar-benar memahami letak permasalahan yang diteliti, maksudnya informan tersebut lebih mengetahui mengenai permasalahan penelitian ini daripada orang lain. Yang dimaksudkan sebagai informan disini ialah Kepala Dinas Dan Pegawai Yang Bekerja di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kabupaten Pualu Taliabu.
- 2) Informan pendukung, yaitu Satuan Perangkat Kerja Daerah Kabupaten Pulau Taliabu yang tau dan mengerti mengenai permasalahan yang diteliti tersebut.

### **Teknik Analisis Data**

Dalam penelitian ini digunakan analisis data kualitatif Miles and Huberman (Sugiono 2007 : 91) yang terdiri dari tiga tahapan yaitu reduksi data, penyajian data, dan menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Reduksi Data. Data yang di hasilkan dari wawancara dan dokumentasi merupakan data yang masih kompleks. Untuk itu, perlu dilakukan pemilihan data yang relevan dan bermakna. Pemilihan tersebut dilakukan dengan memilih data yang mengarah pada perumusan masalah sehingga mampu menjawab permasalahan yang diteliti.

2. Penyajian Data. Data yang di hasilkan dari wawancara dan dokumentasi merupakan data yang masih kompleks. Untuk itu, perlu dilakukan pemilihan data yang relevan dan bermakna. Pemilihan tersebut dilakukan dengan memilih data yang mengarah pada perumusan masalah sehingga mampu menjawab permasalahan yang diteliti.
3. Menarik Kesimpulan. Data yang diperoleh dianalisis dari hal-hal yang bersifat khusus untuk memperoleh kesimpulan yang obyektif. Kesimpulan tersebut kemudian diverifikasi dengan melihat kembali reduksi data dan display/penyajian data, sehingga kesimpulan yang diambil tidak menyimpang dari permasalahan penelitian.

## PEMBAHASAN

Pegawai Negeri Sipil yang menurut Undang- Undang Nomor 5 Tahun 2014 telah diubah menjadi Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintahan dengan perjanjian kerja yang telah ditentukan dan bekerja pada instansi pemerintahan. Aparatur Sipil Negara merupakan sumber daya yang paling penting dalam sebuah instansi. Merupakan hal yang nyata bahwa dalam suatu organisasi selalu terbuka kemungkinan untuk terjadinya penerimaan pegawai dengan aneka ragam penyebabnya. Misalnya, karena perluasan kegiatan, pegawai yang berhenti atau pindah, karena pensiun ataupun meninggal dunia.

BKD sebagai unsur penunjang pemerintahan daerah di bidang kepegawaian yang dipimpin oleh seorang kepala yang dalam menjalankan tugas berada dibawah dan bertanggungjawab kepada bupati melalui sekretaris daerah, mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian dengan fungsi yaitu penyelenggaraan sekretariat badan, penyusunan rencana program pengendalian evaluasi dan pelaporan, pembinaan disiplin

dan peningkatan kesejahteraan pegawai, pengelolaan administrasi kepegawaian, penyelenggaraan pendidikan latihan pengawas, penyelenggaraan penyuluhan dan pembinaan jabatan fungsional.

Prosedur merupakan rencana yang tetap dipakai atau sering disebut dengan *Standard of Procedure*. Rencana ini bersifat permanen yang artinya terus menerus dipergunakan untuk keperluan yang berulang-ulang. Adapun prosedur rekrutmen Pegawai Negeri Sipil yaitu perencanaan kebutuhan pegawai, analisis jabatan, penyusunan formasi, dan pengadaan. Supaya dapat melakukan prosedur rekrutmen secara efektif, harus tersedia informasi akurat, kerjasama baik dari pegawai, SKPD maupun pelamar dan berkelanjutan mengenai jumlah dan kualifikasi individu yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai tugas pokok dan fungsi dalam suatu instansi. Perlu ditekankan terlebih dahulu bahwa dalam pelaksanaan rekrutmen suatu organisasi harus menyadari bahwa mereka menghadapi berbagai kendala baik dari organisasi itu sendiri, kebiasaan pencari kerja dan faktor-faktor eksternal yang bersumber dari lingkungan dimana organisasi itu bergerak.

Rekrutmen pegawai yang merupakan bagian dari siklus manajemen PNS meliputi keseluruhan upaya-upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, dan kewajiban yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan, promosi, pengajuan, kesejahteraan dan pemberhentian. Dalam hal manajemen dari Pegawai Negeri Sipil inilah BKD memegang peranan penting yaitu sebagai pemegang yang didelegasikan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian, sebagai bagian dari organisasi kepegawaian Republik Indonesia.

Manajemen Pegawai Negeri Sipil adalah keseluruhan upaya-upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan derajat profesionalisme penyelenggaraan

tugas, fungsi dan kewajiban, yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan dan pemberhentian. Manajemen PNS diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna. Salah satu kegiatan dari sistem administrasi kepegawaian adalah rekrutmen.

Keberhasilan prosedur rekrutmen yang diselenggarakan di BKD Kabupaten Pulau Taliabu dalam mencapai sasarannya akan dapat terlihat dari efektif tidaknya pelaksanaan pada tahap-tahap kegiatan dalam rekrutmen. Sedangkan yang dimaksud dengan tahap-tahap kegiatan dan rekrutmen adalah mulai dari tahap-tahap perencanaan pegawai, analisis jabatan, penyusunan formasi, dan pengadaan. Tahap-tahap tersebut kemudian akan diukur dengan tiga indikator yaitu : kemampuan menyesuaikan, produktivitas dan kepuasan.

Selanjutnya jika dilihat berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Aparatur Kabupaten Pulau Taliabu terkait efektivitas prosedur rekrutmen Pegawai Negeri Sipil menunjukkan bahwa penyusunan program yang tepat, menunjukkan bahwa untuk penyusunan program yang dilakukan mengenai rekrutmen sudah berjalan dengan baik dimana dapat kita lihat dari tahapan-tahapan penyusunan program mulai dari peta jabatan, analisis jabatan, analisis beban kerja, data pegawai pertahun, dan formasi (perencanaan kebutuhan pegawai per 5 tahun). Sehingga BKD Pulau Taliabu mengusulkan banyak sekali calon pegawai sesuai formasi yang diutuhkan tetapi yang disetujui oleh Menpan hanya 195 orang calon PNS dan itu tidak terlalu banyak.

Selanjutnya dilihat dari Penyediaan Sarana dan Prasarana, terkait dengan hal tersebut belum memadai karena dilihat dari hasil wawancara dari Kepala Badan Kepegawaian beserta sebagian kabid

mengatakan bahwa sarana dan prasarana yang digunakan belum memadai sesuai dengan kebutuhan calon ASN, karena dari segi gedung, laptop, dan lain-lain dari pihak BKD harus melakukan kerjasama dengan pihak lain. Begitu pula dengan para informan khususnya peserta calon ASN mengatakan bahwa sarana dan prasarana yang disediakan belum cukup memadai sesuai dengan kebutuhan peserta calon ASN.

Kemudian dilihat dari Efektifitas Sasaran Program untuk persoalan keberhasilan dari program ini mengenai efektivitas sasaran program mengenai efektivitas rekrutmen Pegawai Negeri Sipil program ini menurut responden perekrutmen ASN tahun dari BKD Pulau Taliabu merasa puas karena proses pelaksanaan CPNS itu sangat transparan walaupun untuk penyediaan kuota yang disediakan tidak banyak tetapi untuk perekrutmen Pegawai Negeri Sipil berjalan dengan baik sesuai yang diharapkan.

Begitu pula dengan efektivitas unit kerja dalam pelaksanaan kebijakan program berkaitan dengan ini menyangkut kuota Pegawai Negeri Sipil di instansi atau di sekolah masih banyak sekali yang kurang tapi kira-kira bagaimana bisa mengetahui banyak kuota yang dibutuhkan setiap sekolah saya kira harus sinergikan antara sekolah dan Dinas Pendidikan supaya bisa dicatat berapa kira-kira kuota yang dibutuhkan kemudian bisa langsung diajukan ke Badan Kepegawaian Daerah untuk bisa diketahui berapa jumlah yang dibutuhkan.

## **PENUTUP**

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Penyusunan program yang tepat, dapat dilihat bahwa penyusunan program yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kabupaten Pulau Taliabu mengenai rekrutmen sudah berjalan

dengan baik dimana dapat kita lihat dari tahapan- tahapan penyusunan program mulai dari peta jabatan, analisis jabatan, analisis beban kerja, data pegawai pertahun, dan formasi (perencanaan kebutuhan pegawai per 5 tahun).

2. Penyediaan sarana dan prasarana, bahwa dari hasil wawancara dapat diketahui bahwa sarana dan prasarana yang digunakan belum memadai sesuai dengan kebutuhan calon ASN, karena dari segi gedung, laptop, dan lain-lain dari pihak BKD harus melakukan kerjasama dengan pihak lain.
3. Efektivitas sasaran program, dapat dilihat bahwa dari program rekrutmen Pegawai Negeri Sipil Pulau Taliabu merasa puas karena proses pelaksanaan CPNS sangat transparan walaupun untuk penyediaan kuota yang disediakan tidak banyak tetapi untuk pelaksanaan perekrutmen Pegawai Negeri Sipil berjalan dengan baik sesuai yang diharapkan.
4. Efektivitas unit kerja dalam pelaksanaan kebijakan program, dapat dilihat bahwa dari hasil penelitian berkaitan dengan ini menyangkut untuk kuota Pegawai Negeri Sipil di instansi atau di sekolah masih banyak sekali yang kurang tapi kira-kira bagaimana bisa mengetahui banyak kuota yg dibutuhkan setiap sekolah saya kira harus sinergikan antara sekolah dan Dinas Pendidikan sehingga bisa dicatat berapa kira-kira kuota yang dibutuhkan selanjutnya dimasukan ke Badan Kpegawain Daerah Pulau Taliabu sehingga bisa diketahui berapa jumlah yang dibutuhkan setiap instansi atau sekolah.

## SARAN

1. Hendaknya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Aparatur Kabupaten Pulau Taliabu lebih meningkatkan penyusunan program agar kiranya dapat lebih efektif dan efisien

dalam proses perekrutmen Pegawai Negeri Sipil

2. Diharapkan juga agar pengadaan sarana dan prasaran lebih ditingkatkan agar pelaksanaan rekrutmen bisa berjalan dengan baik.
3. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Aparatur Kabupaten Pulau Taliabu harus lebih meningkatkan pengawasan terkait dengan proses rekrutmen Pegawai Negeri Sipil
4. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Aparatur Kabupaten Pulau Taliabu harus lebih sinergi lagi dengan Dinas Pendidikan agar bisa mengetahui jumlah pegawai yang dibutuhkan oleh setiap instansi atau sekolah-sekolah yang ada di Kabupaten Pulau Taliabu.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ade W. G. 2003. *Genius Learning Strategy*. Jakarta: Gramedia Pustaka Umum.
- Ali. M. S. 2009, *Konsep Efektivitas Pembelajaran*. Pustaka Setia. Bandung
- Ambar T. S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Atmoseoprpto. K. 2002. *Menujuh SDM Berdaya – Dengan Kepemimpina Efektif dan Manajemen Efisien.*: Jakarta. PT. Elex Media Komputindo
- Azhar. S. 2005. *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Danim, S. 2004. *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta PT Rineka Cipta
- Habani. P. 2002. *Teori Administrasi Public*, Jakarta : Alfabeta
- Handyaningrat, S. 2006. *Pengantar Studi Administrasi*. Jakarta : Gunung Agung.
- Hasibuan, S. P, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, Jakarta : Bumi Aksara

- Hasibuan. M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi aksara
- Hei O. S. H. 2019. "Proses Rekrutmen Aparatur Sipil Negara Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe". *jurnal Administrasi Public*. Vol. 4. No. 32
- Nawawi. H. 1989. *Organisasi Sekolah Dan Pengelolaan Kelas*, Jakarta : PT, Haji Mas Agung
- Nikita A. S. Dengan judul "Efektivitas Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Banggai". *Jurnal Administrasi Public*. Vol.4
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMM YKPN.
- Prawirosentono. S. 2008. MSDM "Kebijakan Kinerja Karyawan". BBFE; Yogyakarta
- Sedarmayati, 2001. *Dasar-Dasar Pengetahuan Tentang Manajemen Perkantoran*. Bandung. Penerbit : Bandar Maju.
- Siangian. S. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siangian. S. P. (2005). *Fungsi-Fungsi Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara