

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN REKRUTMEN PEGAWAI PT. PERUSAHAAN LISTRIK NEGARA WILAYAH SULUTTENGGGO

Tiorisma Sihombing
A. J. Rorong
Alden Laloma

Abstract: Human resources planning that is hard-wired with good will support the quality of prospective employees as well as the number of types of labour required at any given time, so being able to help the recruitment of employees. the process of recruitment of prospective employees who have the ability to work in a company. PT PLN (Persero) conducts recruitment with several stages of recruitment, i.e. registration of participants, calling on the participants to the process of administration by bringing files that had been noted at the time of registration, selection of administration, general aptitude test, academic and English, the psychological test, interview and health tests. the environment PT PLN (Persero) is a public company engaged in the service so it has a great responsibility to be able to provide the best service to the community. The company is one of the strategic initiatives prepared for transforming human resources (human capital). to form a quality workforce then need to determine qualifications regarding labor is needed and put it in the right position, so that the company's goals will be achieved. to achieve the objectives of the company then needed a good workforce planning for each Division or Department within the company. The implementation of the recruitment policy of the State electricity company PT. (Persero) Region Suluttenggo. Views of 6 Implementation according to the theory of van meter and van horn that is standard policy and objectives, resources, implementing agencies/implementor, implementer of the attitudes, communication, social conditions, economic, political. This research is a descriptive qualitative approach method through in-depth interviews to 8 people additional observations, the informant in the form of a list of guidelines for interviews and writing stationery. The results showed in general recruitment policy Implementation Employees of the State electricity company PT has not gone well.

Keyword: Employee Recruitment Policy Implementation

PENDAHULUAN

Dalam era perdagangan bebas semua organisasi di tuntut meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang proaktif terhadap perubahan yang terjadi. Dan dalam hal ini Indonesia sebagai salah satu negara berkembang harus siap untuk menghadapi era globalisasi sebagai sebuah kesempatan bukan ancaman. Maka perusahaan di

Indonesia harus mempersiapkan diri untuk menghadapinya, terutama dengan mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki. Perencanaan sumber daya manusia yang terprogram dengan baik akan mendukung kualitas dari calon pegawai serta jumlah jenis tenaga kerja yang dibutuhkan pada waktu tertentu, sehingga mampu membantu perekrutan pegawai. proses perekrutan calon pegawai yang memiliki

kemampuan untuk bekerja pada suatu perusahaan. melalui peraturan pemerintah No. 17 Tahun 1990, PLN ditetapkan sebagai Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan. Seiring dengan kebijakan Pemerintah yang memberikan kesempatan kepada sektor swasta untuk bergerak dalam bisnis penyediaan listrik, maka sejak tahun 1994 status PLN beralih dari Perusahaan Umum menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) dan juga sebagai PKUK (Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan) dalam menyediakan listrik bagi kepentingan umum hingga sekarang. PT. PLN (persero) merupakan badan milik negara yang mengelola listrik untuk kebutuhan hajat hidup orang banyak. sarana dan prasana yang memadai. Salah satu sarana dan prasarana itu adalah sumber listrik nasional yang di kelolah oleh lembaga pemerintah yang bernama PLN (Perusahaan Listrik Negara). Listrik sendiri merupakan pondasi kehidupan manusia. Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi dasar hukum bagi perusahaan penyedia tenaga kerja maupun perusahaan PT. PLN (persero). Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas maka proses perekrutan pegawai baru dilakukan dengan sangat ketat. Orang-orang tersebut akan menjadi pegawai yang harus sesuai kriteria bidang yang berlaku di perusahaan. PT PLN (Persero) melakukan perekrutan dengan beberapa tahapan perekrutan, yaitu pendaftaran peserta, pemanggilan peserta untuk proses administrasi dengan membawa

berkas-berkas yang telah dicantumkan pada saat pendaftaran, seleksi administrasi, general aptitude test, akademis dan bahasa inggris, psikotes, wawancara dan tes kesehatan. Langkahnya SDM yang memiliki kompetensi unggul, menjadikan tingkat perebutan pengadaan tenaga kerja semakin ramai. Perebutan SDM tidak hanya pada level manager keatas akan tetapi juga pada level dibawahnya. Proses rekrutmen mempunyai peran penting dalam kesuksesan tiap perusahaan karena proses rekrutmen dapat menunjukkan kemampuan perusahaan untuk terus bertahan, beradaptasi dan berkembang khususnya di tengah persaingan yang ketat. Oleh karena itu, mereka dituntut untuk lebih profesional dalam mengelola perusahaannya khususnya dalam hal sumber daya manusia (tenaga kerja).

Dalam penerimaan karyawan menimbulkan permasalahan, seperti dalam pelaksanaan perekrutan pegawai PLN berkaitan dengan standard dan sasaran kebijakan yang tidak sejalan, pada persyaratan perekrutan pegawai terdapat syarat-syarat tertentu yang harus memenuhi standard PLN untuk dijadikan pegawai, baik dari segi pendidikan, keahlian maupun pengalaman kerja, namun pada nyatanya masih ada pegawai yang lolos seleksi dan diterima menjadi pegawai walaupun tidak memenuhi standard tersebut, hal ini terkadang dikarenakan oleh calon pegawai yang merupakan kerabat/keluarga dari pihak yang merekrut pegawai atau karena a calon pegawai memiliki keahlian lain, yang

walaupun sebenarnya keahlian itu tidak sesuai dengan standard yang dibutuhkan, seperti keahlian olah raga maupun seni tarik suara. Jika dilihat dari aspek sumber daya, masalah yang terlihat adalah belum memadainya gedung yang digunakan sebagai tempat penyeleksian para calon pegawai, kemudian masih ada sikap diskriminasi dari para pegawai dalam memberikan pelayanan, seperti penerimaan calon pegawai berdasarkan hubungan kekeluargaan dan hubungan kekerabatan lainnya hal ini terlihat dari pengadaan rekrutmen khusus yang diadakan secara *internal* organisasi atau perekrutan tertutup, pelayanan yang mereka berikan masih belum merata semua masih dipengaruhi oleh status bahkan jabatan dari *customer* yang datang meminta informasi atau pun pelayanan lainnya.

Terkait pembukaan lowongan pekerjaan, PLN masih mengalami masalah terhadap pihak-pihak yang kurang bertanggung jawab yang mengatas namakan PLN dalam perekrutan pegawai dengan melakukan penipuan informasi rekrutmen. PLN tidak melakukan korespondensi terkait rekrutmen dan tidak memungut biaya apapun selama pelamar mengikuti seleksi yang diselenggarakan PLN. Selain itu, tidak ada sistem refund atau penggantian biaya transportasi dan akomodasi yang berkaitan dengan pelaksanaan seleksi.

Dengan adanya masalah di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang Implementasi Kebijakan Rekrutmen

Pegawai PLN (Studi di Kantor PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenngo).

Menurut Edward III (1980:1) bahwa implementasi kebijakan adalah : *“Is the stage of policy making between the establishment of a policy.”* Pentingnya implementasi kebijakan dalam proses kebijakan ditegaskan oleh Udoji (1981: 32) sebagai : *“The execution of policies is important if not more important than policy making.”* Dalam kaitannya pengelolaan kepentingan publik menurut pandangan Shafritz dan Russel (2005:55) mengemukakan bahwa: *“implementation is the process of putting a government program into effects; it is the total process of translating a legal mandate, whether an executive order or an enacted statute into appropriate program directives and structures that provide services or creative goods”*.

Implementasi kebijakan selalu menarik untuk dikaji, baik oleh pihak yang terlibat dalam proses perumusan dan pelaksanaan kebijakan maupun pihak – pihak yang berada di luar lingkungan .perhatian yang meningkat terhadap pelaksanaan kebijakan pemerintah berhubungan erat dengan tumbuhnya kesadaran bahwa kebijakan pemerintah di banyak bidang kurang atau bahkan tidak efektif, khususnya di sebabkan oleh masalah-masalah yang timbul pada pelaksanaannya. Sebagai alat administrasi hukum fokus perhatian dari implementasi kebijakan adalah memahami apa yang

senyatanya terjadi sesudah suatu program dinyatakan berlaku agar memberikan dampak dan mencapai tujuan yang diinginkan. Sebagaimana dinyatakan oleh Pressman dan Wildavsky (1984), implementasi diartikan sebagai interaksi antara penyusunan tujuan dengan sarana-sarana tindakan dalam mencapai tujuan tersebut, atau kemampuan untuk menghubungkan dalam hubungan yang diinginkan dengan cara untuk mencapainya.

Tujuan kebijakan pada prinsip adalah melakukan intervensi. Oleh karena itu, implementasi kebijakan sebenarnya adalah tindakan (action) intervensi itu sendiri. Dengan demikian, untuk memahami implementasi kebijakan sebagai praktik. Pelaksanaan atau implementasi kebijakan dalam konteks manajemen berada dalam kerangka organizing- leading- controlling. Jadi, ketika kebijakan sudah dibuat, tugas selanjutnya adalah mengorganisasikan melaksanakan kepemimpinan untuk memimpin pelaksana, dan melakukan pengendalian pelaksanaan tersebut. (daniel R. Gilbert, Jr. (1996).

Dampak memancarkan hasil kebijakan, yang tentu saja dapat berlainan dengan pernyataan kebijakan. Dampak kebijakan merupakan konsekuensi- konsekuensi yang ditanggung masyarakat, baik yang diharapkan maupun tidak, keluar dari implementasi kebijakan. persoalan lain pada implementasi kebijakan adalah apa yang oleh Pressman dan Widavsky disebut sebagai “kompleksitas tindakan bersama”.

pendekatan sistem adalah amat penting dalam kebijakan publik, karena setiap kebijakan mempunyai dampak dan reaksi berantai, baik yang dimaksudkan maupun tidak. Selama masa formulasi, diperlukan pertimbangan-pertimbangan serius mengenai kemungkinan terjadinya konsekuensi-konsekuensi yang akan muncul pada tahapan implementasi kebijakan.

Kesulitannya, hampir-hampir tidak mungkin untuk tidak mengetahui adanya konsekuensi mendatang. Ada keterbatasan dalam usaha manusia untuk meliputi keseluruhan masalah dan situasi yang akan datang. Eksperimentasi sosial, yang melibatkan penggunaan eksperimen terkontrol, baru mulai dikembangkan untuk menguji efek-efek yang mungkin muncul dari suatu program, sebelumnya ia dirangkum sebagai suatu kebijakan. Tangkilisan dan Jones menganalisis masalah implementasi kebijakan dengan mendasarkan pada konsepsi kegiatan-kegiatan fungsional. Jones (1977) mengemukakan beberapa dimensi dan implementasi pemerintahan mengenai program-program yang sudah disahkan, kemudian menentukan implementasi, juga membahas aktor-aktor yang terlibat, dengan memfokuskan pada birokrasi yang merupakan lembaga eksekutor. Jadi implementasi merupakan suatu proses yang dinamis yang melibatkan secara terus menerus usaha-usaha untuk mencari apa yang akan dan dapat dilakukan. Dengan demikian implementasi mengatur kegiatan-

kegiatan yang mengarah pada penempatan suatu program kedalam tujuan kebijakan yang diinginkan. Teori tersebut menunjukkan implementasi kebijakan sebagai pelaksanaan kebijakan dasar (undang undang) atau dapat pula berbentuk perintah-perintah atau keputusan - keputusan eksekutif yang penting atau keputusan badan peradilan. Dalam keputusan tersebut teridentifikasi masalah yang ingin diatasi ,tujuan dan sasaran yang ingin dicapai dalam berbagai cara untuk menstrukturkan/ mengatur proses implementasi. Proses ini berlangsung setelah melalui tahapan tertentu, biasanya diawali perumusan kebijakan, output kebijakan, penetapan dan pengesahan kebijakan, kemudian pelaksanaan kebijakan oleh badan (intansi) pelaksana, kesediaan dilaksanakannya keputusan- keputusan tersebut oleh kelompok- kelompok sasaran, dampak nyata- baik yang dikehendaki atau tidak dari output tersebut, dampak keputusan sebagaimana dipersepsikan oleh badan yang mengambil keputusan dan akhirnya perbaikan perbaikan pentig atau upaya untuk melakukan perbaikan terhadap kebijakan atau Undang- undang / peraturan yang bersangkutan. Menurut Agustino (2008:139), “implementasi merupakan suatu proses yang dinamis, dimana pelaksana kebijakan melakukan suatu aktivitas atau kegiatan, sehingga pada akhirnya akan mendapatkan suatu hasil yang sesuai dengan tujuan atau sasaran kebijakan itu sendiri”. Riant Nugroho (dalam Alfatih, 2009 :15)

menyatakan “implementasi kebijakan adalah cara agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuannya”. Daniel A. Mazmanian dan Paul A. Sabatier (dalam Agustino, 2006:139) menjelaskan makna implementasi, “Pelaksanaan keputusan kebijaksanaan dasar, biasanya dalam bentuk undang-undang, namun dapat pula berbentuk perintah-perintah atau keputusan-keputusan eksekutif yang penting atau keputusan badan peradilan. Lazimnya, keputusan tersebut mengidentifikasikan masalah yang ingin diatasi, menyebutkan secara tegas tujuan atau sasaran yang ingin dicapai, dan berbagai cara untuk menstrukturkan atau mengatur proses implementasinya”. Rekrutmen berasal dari kata *recruitment* (Inggris). Kata recruit yang diserap ke bahasa indonesia menjadi rekrut sebenarnya memiliki arti calon serdadu (tentara). Makna kata rekrut dalam bidang ketentaraan ini digunakan pula di bidang manajemen. Dalam istilah manajemen, kata rekrut diartikan sebagai ‘calon anggota’. Dari kata rekrut kemudian diturunkanlah kata merekrut yang berarti mendaftar (memasukkan) calon anggota baru. Selain itu diturunkan pula kata perekrutan yang berarti ‘proses,cara perbuatan merekrut,’ dan kata rekrutmen yang memiliki arti upaya pengerahan (tenaga baru) (KBBI2002: 943) Pemakaian istilah rekrut di bidang manajemen ini cepat populer dan kemudian digunakan secara luas. di bidang manajemen, istilah rekrutmen dimaknai lebih spesifik lagi. Makna rekrutmen tidak

sekedar ‘proses menarik calon anggota baru’ tetapi juga memuat unsur persyaratan yang harus dimiliki oleh si pelamar serta tahapan yang akan dilalui oleh pelamar selama proses perekrutan itu sendiri. Internal Rekrutmen dari mulai proses seleksi tahapan awal sampai penempatan ke unit. Serta memudahkan pihak Internal Rekrutmen dan Pelamar dalam memberikan dan menerima informasi mengenai hasil tes dan pemberitahuan pelaksanaan tes untuk mencegah keterlambatan informasi karena kesulitan mengakses website PLN. Sistem Rekrutmen PLN yang akan dibangun akan lebih mengutamakan user Internal Rekrutmen dan Pelamar karena user ini memiliki peranan yang sangat penting dalam mendapatkan sumber daya manusia yang berkompeten. Sistem ini dimulai ketika lowongan pekerjaan yang telah disetujui oleh bagian HRM di buat dan disimpan ke database dan dipublikasikan di website PLN. Ketika pendaftaran di tutup maka Internal Rekrutmen akan melakukan pemilahan data pelamar yang masuk berdasarkan CV yang dilampirkan berdasarkan kriteria umum yang telah memenuhi kriteria umum untuk bidang-bidang tersebut, seperti jenis kelamin, pendidikan terakhir, IPK minimal, Program Studi, tahun lahir, dan gelar. Untuk suatu sistem rekrutmen yang efektif, menurut Simamora (1997:246) para manajer menerapkan beberapa hal, antara lain:

1. Mendiagnosis efektif mungkin berdasarkan kendala waktu, sumberdaya finansial, dan ketersediaan staf pelaksana

yang ada faktor-faktor lingkungan dan organisasional yang mempengaruhi posisi di isi dan aktivitas rekrutmen.

2. Membuat deskripsi, spesifikasi, dan standar kerja yang rinci.
3. Menentukan tipe individu yang sering dikaryakan oleh organisasi dalam posisi yang sama.
4. Menentukan kriteria - kriteria rekrutmen.
5. Mengevaluasi berbagai saluran dan sumber rekrutmen.

Rekrutmen memiliki tahapan-tahapan yang harus dilalui oleh pelamar untuk dapat diterima di perusahaan. Proses rekrutmen menurut Aris Rizal (2010) terdiri dari beberapa langkah, diantaranya :

1. Mengumpulkan data kekosongan posisi di Perusahaan
2. Membuat pengumuman pengadaan pegawai
3. Pembukaan Pendaftaran
4. Menerima surat lamaran kerja
5. Melakukan seleksi atas lamaran, melalui :
 - a. Ujian saringan akademis
 - b. Tes kepribadian (psychotest)
 - c. Tes mental ideologi (clearance test)
 - d. Wawancara (interview)
 - e. Tes kesehatan (medical test)
6. Pengumuman penerimaan pegawai.

METODE PENELITIAN

Sesuai dengan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka jenis penelitian ini adalah metode deskriptif

dengan pendekatan kualitatif. Metode deskriptif menurut Etna Widodo dan Mukhtar (2000) kebanyakan tidak dimaksudkan untuk menguji hipotesis tertentu, melainkan lebih pada menggambarkan apa adanya suatu gejala, variabel, atau keadaan. Namun demikian, tidak berarti semua metode deskriptif tidak menggunakan hipotesis. Dalam pendekatan kualitatif digunakan untuk mendapatkan data yang mendalam, suatu data yang mengandung makna.

Sehingga melalui penelitian ini, peneliti bermaksud mendeskripsikan mengenai implementasi kebijakan rekrutmen pegawai PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Wilayah Suluttenngo.

Lokasi yang akan menjadi objek penelitian adalah PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenngo. Yang beralamat di Jln. Bethesda no, 32 Kecamatan Sario Kota Manado Provinsi Sulawesi Utara. Lokasi penelitian ini dipilih dengan beberapa pertimbangan:

1. PT. PLN (persero) suluttenngo merupakan unit perusahaan negara yang bertanggung jawab di bidang kelistrikan di wilayah manado dan sekitarnya. PT. PLN sebagai kantor wilayah tempat merekrut calon pegawai.
2. Dalam pra survey PT. PLN (persero) memberikan kesempatan dan ijin penelitian kepada peneliti untuk melakukan penelitian

Jenis data yang akan diperoleh dalam penelitian ini adalah :

1. Data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan pihak-pihak yang terkait dan terlibat langsung dengan objek penelitian maupun melalui pengamatan secara langsung di dalam penerapan perkrutan pegawai untuk PT. PLN (persero) suluttenngo.
2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung atau data yang telah tersedia dari hasil pengumpulan data instansi terkait dengan objek penelitian. Data ini diperoleh dari pendataan dokumen arsip-arsip, laporan-laporan, catatan-catatan tentang perekrutan pegawai PT PLN.

Informan adalah orang yang dapat memberikan informasi mengenai situasi dan kondisi latar penelitian. Mengingat metode penelitian ini menggunakan metode kualitatif maka peneliti erat kaitannya dengan faktor-faktor kontekstual, jadi tujuan informan dalam penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi sebanyak-banyaknya untuk menunjang penelitian ini. masalah yang ingin di teliti yaitu perekrutan pegawai dan peneliti juga membatasi dari model Van Meter dan Van Horn adalah Kecenderungan (*disposition*) pelaksana/implementor, karakteristik agen pelaksana. Maka sifat informan yang di butuhkan dalam penelitian ini adalah menggunakan insial dari informan yang akan di wawancarai. Adapun yang menjadi responden/ informan dalam penelitian ini yaitu 8 orang,

Dengan rincian sebagai berikut:

1. Manajer/ kepala/ sekretaris PLN : 1 orang
2. Pegawai PLN : 4 orang
3. Masyarakat (calon pegawai) : 3 orang

Teknik pengumpulan data adalah merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian karena tujuan utama dari peneliti adalah mendapatkan data. teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi (pengamatan), interview (wawancara), dokumentasi.

Peneliti melakukan wawancara kepada pihak yang terkait mengenai objek yang akan di teliti. Dalam melakukan wawancara, peneliti telah menyiapkan instrumen berupa pertanyaan – pertanyaan tertulis yang alternatif jawabannya pun telah disiapkan. Wawancara ini dapat juga dilakukan secara lisan kepada kedua belah pihak yang bersangkutan dengan objek yang akan di teliti mengenai perekrutan pegawai PT PLN (persero) suluttenggo. Dalam penelitian ini metode wawancara yang dilakukan lebih menitikberatkan bagaimana prosedur melakukan perekrutan tenaga kerja, Hasil dari wawancara yaitu data kriteria yang digunakan dalam perekrutan tenaga kerjadan data subkriteria untuk tiap kriteria yang ada.

Teknik ini dilakukan dengan cara pengamatan secara langsung di lokasi penelitian terhadap proses perekrutan pegawai PT PLN (persero) dengan pengamatan langsung dilokasi peneliti dapat

melihat dan mengamati secara langsung peristiwa/fenomena yan diteliti. Menurut Miles dan Huberman (1984) terdapat tiga teknik analisis data kualitatif yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Proses ini berlangsung terus-menerus selama penelitian berlangsung, bahkan sebelum data benar-benar terkumpul.

Data yang di peroleh dari PT. PLN Wilayah Suluttenggo akan dipilih kemudian digolongkan mana yang tidak perlu dan perlu.

Penyajian data adalah kegiatan ketika sekumpulan informasi disusun, sehingga memberi kemungkinan akan adanya penarikan kesimpulan.

Penarikan kesimpulan adalah hasil analisis yang dapat digunakan untuk mengambil tindakan. Dari kesimpulan yang ada maka ini menjadi bahan untuk ditindak lanjuti dalam penelitian rekrutmen pegawai PT. Perusahaan Listrik Negara

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada 8 (Delapan) informan tentang rekrutmen pegawai PT. PLN Wilayah Suluttenggo.

Jika dilihat dari 6 aspek implementasi kebijakan menurut Van Meter dan Van Horn; standar dan sasaran kebijakan, sumber daya, karakteristik agen pelaksana, sikap para pelaksana, komunikasi, kondisi sosial, ekonomi, politik dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut.

PEMBAHASAN

1. Standar dan sasaran kebijakan

Dalam standar mengukur kinerja implementasi kebijakan tentunya menegaskan standar dan sasaran tertentu yang harus dicapai oleh para pelaksana kebijakan, Namun berdasarkan penuturan masyarakat/ calon pegawai pada persyaratan perekrutan pegawai terdapat syarat-syarat tertentu yang harus memenuhi standard PLN untuk dijadikan pegawai, baik dari segi pendidikan, keahlian maupun pengalaman kerja, namun pada nyatanya masih ada pegawai yang lolos seleksi dan diterima menjadi pegawai walaupun tidak memenuhi standard tersebut, hal ini terkadang dikarenakan oleh calon pegawai yang merupakan kerabat/keluarga dari pihak yang merekrut pegawai atau karena calon pegawai memiliki keahlian lain, yang walaupun sebenarnya keahlian itu tidak sesuai dengan standar yang dibutuhkan, seperti keahlian olah raga maupun seni tarik suara

2. Sumberdaya

Jika dilihat dari aspek sumberdaya, masalah yang terlihat dalam pelaksanaan kebijakan rekrutmen pegawai di PT. PLN adalah dari aspek sumberdaya fasilitas, yaitu belum memadainya gedung yang digunakan sebagai tempat penyeleksian para calon pegawai, Namun untuk sumber daya manusianya tidak terlalu dipermasalahan karena setelah

perekrutan mereka mengadakan pelatihan atau training,

3. Agen pelaksana/ implementor

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang ada dari aspek agen pelaksana maupun implementor dinilai telah baik, sebab dalam pelaksanaan rekrutmen pegawai, dari pihak PLN akan membentuk sebuah tim yang bertanggung jawab khususnya dalam hal rekrutmen ini, dan tim yang mereka bentuk adalah gabungan dari para pegawai yang berasal dari bidang yang berbeda-beda, sesuai dengan kriteria calon pegawai yang mereka butuhkan. Tim rekrutmen juga sangat transparan dalam memberikan informasi mengenai rekrutmen pegawai sehingga banyak yang dapat mengetahui bahkan mereka mensosialisasikan ke SMA.

4. Sikap para pelaksana

Semua informan berkomentar yang sama bahwa karakteristik yang menempel kepada implementor program (pegawai), seperti komitmen dalam memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya; kejujuran; semangat pengabdian sudah memandai namun masih ada sikap diskriminasi dari para pegawai dalam memberikan pelayanan, seperti penerimaan calon pegawai berdasarkan hubungan kekeluargaan dan hubungan kekerabatan lainnya hal ini terlihat dari pengadaan rekrutmen khusus yang diadakan secara *internal* organisasi atau perekrutan tertutup,

pelayanan yang mereka berikan masih belum merata semua masih dipengaruhi oleh status bahkan jabatan dari *customer* yang datang meminta informasi atau pun pelayanan lainnya

5. Aspek komunikasi,

Semua informan berpendapat bahwa komunikasi dalam pelayanan sudah baik dimana setiap isi kebijakan, tujuan dan sasaran pelayanan yang akan di implementasikan oleh pimpinan selalu mengkomunikasikan terlebih dahulu kepada pelaksana kebijakan, bahkan pelaksana tentang bentuk program serta tujuan dan sasaran program pelayanan kepada kelompok sasaran yakni masyarakat dan dalam hal komunikasi yang dibangun dalam hal rekrutmen pegawai PLN sudah baik.

6. Kondisi sosial, ekonomi, dan politik

Dalam kondisi sosial bahwa calon pegawai guna menilai kinerja implementasi kebijakan adalah sejauh mana lingkungan eksternal turut mendorong keberhasilan kebijakan publik. Dalam pelaksanaan rekrutmen sangat kondusif sehingga berjalan dengan baik. Dalam melakukan rekrutmen tim rekrutmen melakukan sangat ketat dan disiplin sehingga berjalan dengan baik dan mendapatkan pegawai sesuai dengan yang di butuhkan oleh PT. PLN sikap dari masyarakat juga sangat antusias dalam hal ini.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya tentang implementasi kebijakan rekrutmen pegawai di PT. PLN wilayah suluttenggo, dapat ditarik kesimpulan sesuai dengan perumusan masalah yang dilihat dari indikator implementasi kebijakan yang dikemukakan oleh Van Meter dan Van Horn yaitu bahwa secara umum implementasi kebijakan rekrutmen pegawai di PT. PLN suluttenggo, belum sepenuhnya baik, karena ada beberapa aspek yang terindikasi belum memenuhi kriteria, yaitu jika dilihat dari enam aspek sebagai berikut: standard dan sasaran kebijakan, sumber daya, agen pelaksana atau implementor, sikap para pelaksana, komunikasi, dan kondisi sosial ekonomi dan politik. dimana dilihat dari segi standard dan sasaran kebijakan yang tidak sejalan, pada persyaratan perekrutan pegawai terdapat syarat-syarat tertentu yang harus memenuhi standard PLN untuk dijadikan pegawai, baik dari segi pendidikan, keahlian maupun pengalaman kerja, namun pada nyatanya masih ada pegawai yang lolos seleksi dan diterima menjadi pegawai walaupun tidak memenuhi standard tersebut, kemudian dari segi sikap pelaksana masih ada sikap diskriminan dari para pegawai dalam memberikan pelayanan, seperti penerimaan calon pegawai berdasarkan hubungan kekeluargaan dan hubungan kekerabatan lainnya hal ini terlihat dari pengadaan rekrutmen khusus yang diadakan secara *internal* organisasi

atau perekrutan tertutup, pelayanan yang mereka berikan masih belum merata semua masih dipengaruhi oleh status bahkan jabatan dari *customer* yang datang meminta informasi atau pun pelayanan lainnya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang ada dapat direkomendasikan kepada pihak PT. PLN (Persero) Sulutenggo secara umum saran-saran sebagai berikut;

1. Standard Dan Sasaran Kebijakan
Diharapkan untuk melakukan perekrutan pegawai sesuai dengan standard perekrutan yang telah ditentukan.
2. Sikap para pelaksana
Diharapkan untuk para pegawai atau pelaksana perekrutan memberikan pelayanan yang merata untuk setiap peserta yang mendaftarkan diri sebagai calon pegawai di PT. PLN tanpa adanya diskriminasi.
3. Sumberdaya
Diharapkan dapat menyiapkan gedung kantor yang digunakan sebagai tempat perekrutan pegawai sehingga bisa lebih memadai dan bisa menampung setiap kebutuhan jumlah calon pegawai yang mengikuti seleksi rekrutmen pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Burhan Bungin. (2010). *Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Ema & Mukhtar Widodo, *Konstruksi ke Arah Penelitian Deskriptif*, Ayyrrouz, Yogyakarta, 2000.
- Edward III, George C. 1980. *Implementing Public Policy*. Washington DC : Congressional Quarterly Press.
- Hasibuan. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Meter, Donald Van, dan Carl Van Horn, 1975, *"The Policy Implementation Process: A Conceptual Framework dalam Administration and Society 6*, 1975, London: Sage.

DAFTAR PUSTAKA

- Burhan Bungin. (2010). *Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Ema & Mukhtar Widodo, *Konstruksi ke Arah Penelitian Deskriptif*, Ayyrrouz, Yogyakarta, 2000.
- Edward III, George C. 1980. *Implementing Public Policy*. Washington DC :
Congressional Quarterly Press.
- Hasibuan. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Meter, Donald Van, dan Carl Van Horn, 1975, "*The Policy Implementation Process: A Conceptual Framework* dalam *Administration and Society* 6, 1975, London: Sage.