

EFEKTIVITAS PROSEDUR REKRUTMEN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN BANGGAI

Nikita Anastasya Samba'a
Drs. A. J. Rorong, M.Si
Drs. Joorie M. Ruru, M.Si

Recruitment officer is processing looks for, finds and to describe the applicants appropriate to be officer in and by an institution. In execution of procedure recruitment in general there is still existence of formation that is still empty after performed by process recruitment. The goal of this research is to describe the effectiveness of civil official's recruitment procedure in Kabupaten Banggai Official Region Council (Badan Kepegawaian Daerah Kota Kabupaten Banggai). By the recruitment procedure which is run, it is expected to be able to fulfil officials' needs. Besides, it is also expected to get the officials which are appropriate with the qualifications in every position will be achieved by official candidates.

Key word : *Effectiveness Recruitment Procedur*

PENDAHULUAN

Manusia selalu menjadi titik sentral dalam suatu kehidupan di dunia, karena manusia itu mempunyai ruang gerak dan lingkup yang sangat luas. Manusia diakui atau tidak sangatlah berperan dalam pelaksanaan sebuah organisasi, baik organisasi swasta maupun instansi pemerintah. Dimana yang dimaksud dengan manusia dalam organisasi instansi adalah pegawai. Oleh karena itu pegawai akan tetap diperlukan selama masih ada kegiatan organisasi. Dalam hal ini yang dimaksud pegawai adalah Pegawai Negeri Sipil.

Peranan Pegawai Negeri Sipil dalam perjalanan menentukan sejarah kehidupan bangsa dan negara Republik Indonesia sangat berarti dimana pegawai negeri sipil adalah unsur aparatur negara sebagai salah satu penyelenggara pemerintahan dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan nasional. Adapun tujuan nasional yang tercantum dalam Pembukaan Undang – Undang Dasar 1945 yaitu melindungi segenap Bangsa Indonesia dan tumpah darah Indonesia serta memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut

melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional sebagaimana tersebut diatas diperlukan adanya Pegawai Negeri yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintahan serta yang berkualitas tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai Aparatur Negara dan Abdi Masyarakat.

Negara Indonesia adalah negara demokrasi yang berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945. Dalam pelaksanaan pemerintahan negara Indonesia menganut asas desentralisasi, yaitu dengan memberikan kesempatan dan keleluasaan kepada daerah untuk menyelenggarakan pemerintahannya sendiri dengan sistem otonomi daerah. Salah satu dari penyelenggaraan otonomi daerah yaitu otonomi daerah dalam bidang kepegawaian daerah, yaitu sebagai salah satu faktor penunjang kelancaran pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan. Demi suksesnya pemerintahan diperlukan aparatur pemerintah yang berkualitas baik. Aparat daerah ini lebih dikenal dengan istilah

pegawai daerah atau Pegawai Negeri Sipil yang berstatus sebagai pegawai daerah otonom.

Pegawai merupakan sumber daya yang paling penting dalam sebuah instansi. Merupakan kenyataan bahwa dalam suatu organisasi selalu terbuka kemungkinan untuk terjadinya lowongan dengan aneka ragam penyebabnya. Misalnya, karena perluasan kegiatan, pegawai yang berhenti atau pindah, karena pensiun ataupun meninggal dunia. Apapun alasan terjadinya lowongan dalam suatu instansi yang jelas lowongan itu harus segera diisi, bahkan tidak mustahil ada lowongan yang harus diisi dengan segera. Salah satu teknik pengisiannya adalah melalui proses rekrutmen. Maka dari itu sebuah instansi secara berkala merekrut pegawai untuk menambah, mempertahankan atau menyesuaikan kembali keseluruhan tenaga kerja menurut kebutuhan SDM.

Pada prinsipnya rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar yang sesuai untuk menjadi pegawai dalam dan oleh suatu instansi. Selanjutnya rekrutmen juga dapat didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas mencari memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Diselenggarakannya rekrutmen mengemban keinginan-keinginan tertentu yang harus dipenuhi, supaya organisasi dapat eksis. Menurut SP. Siagian diadakan rekrutmen adalah untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon pegawai yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.

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 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.

Dewasa ini terjadi penataan kembali (restrukturisasi) akibat arus reformasi yang mengagendakan upaya pembenahan jajaran birokrasi pemerintah. Kebijakan otonomi luas juga semakin menekan pemerintah daerah supaya dapat membiayai rumah tangga daerahnya. Mengingat kebijakan tersebut organisasi publik yang berkedudukan di daerah lebih berhati-hati dalam proses rekrutmen, supaya mendapatkan pegawai yang handal, sehingga meskipun jumlah pegawai tidak terlalu banyak, namun tugas dan fungsi dapat ditunaikan dengan lancar. Hal tersebut dapat terpenuhi apabila proses rekrutmen dapat dilakukan dengan baik dan bersih dari KKN.

Berkaitan dengan hal tersebut Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Banggai sebagai lembaga di daerah yang

menjadi koordinator dalam proses rekrutmen pegawai negeri sipil selalu berusaha memegang aturan dalam pelaksanaan rekrutmen dan dalam pelaksanaannya mendasarkan pada undang-undang nomor 8 tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999. Dari uraian diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang rekrutmen Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Banggai dan menuangkannya dalam sebuah tulisan yang berjudul “Efektivitas Prosedur Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Banggai”

TINJAUAN PUSTAKA

Konsep Efektivitas Organisasi

Efektivitas organisasi seringkali berhubungan erat dengan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi. Seperti diungkapkan oleh Amitai Etzioni (1982 : 2) yang mendefinisikan efektifitas organisasi yaitu :“Efektivitas Organisasi merupakan sebagai tingkat sejauh mana organisasi berhasil dalam mencapai tujuannya”. Jadi dari definisi diatas terlihat bahwa efektivitas organisasi merupakan keberhasilan organisasi dalam mewujudkan tujuannya. Tujuan organisasi diartikan sebagai kondisi yang ingin dicapai oleh organisasi. (Amitai Etzioni, 1982 : 8)

Pengukuran efektivitas organisasi dapat diukur melalui tiga pendekatan yaitu pendekatan sumber, pendekatan proses dan pendekatan sasaran. Ketiga pendekatan tersebut oleh Hari Lubis dalam skripsi Candra Asyari (2003 :7 – 10). Pengukuran efektivitas organisasi dilihat dari segi input atau sumber ini yaitu dengan melihat

kemampuan organisasi untuk mendapatkan sumber-sumber yang dibutuhkan oleh organisasi untuk menjaga kelangsungan hidup organisasi. Yuchman dan Seashore menjelaskan efektivitas organisasi sebagai tingkat keberhasilan organisasi dalam memanfaatkan lingkungannya untuk memperoleh berbagai jenis sumber yang bersifat langka maupun yang tinggi nilainya. Dengan memperoleh sumber-sumber yang dihasilkan melalui interaksi dengan lingkungannya tersebut maka kelangsungan hidup organisasi melalui pendekatan ini adalah berbagai jenis sumber yang didapat oleh organisasi. Pada pendekatan proses ini pengukurannya lebih memperhatikan pada kegiatan yang dilakukan terhadap sumber- sumber yang dimiliki oleh organisasi yang menggambarkan tingkat efisiensi serta kesehatan kerja. Sehingga suatu organisasi dikatakan efektif apabila proses internal berjalan lancar dan kegiatan masing-masing bagian terkoordinasi secara baik dengan produktivitas yang tinggi. Pengukuran efektivitas melalui pendekatan ini adalah dengan mengukur efisiensi ekonomi dari organisasi yang meliputi input sumber, transformasi sumber menjadi output dan diberikan kepada masyarakat. Pendekatan sasaran menekankan efektivitas suatu organisasi pada aspek output yaitu dengan mengukur keberhasilan organisasi dalam mencapai sasarannya. Sehingga efektivitas disini diartikan sebagai sejauh mana organisasi berhasil merealisasikan sasaran yang hendak dicapai. Dalam pendekatan sasaran yang dipergunakan sebagai ukuran keberhasilan organisasi adalah pencapaian sasaran yang bersifat operatif, yaitu suatu sasaran yang berkaitan dengan hal-hal yang ingin dicapai oleh organisasi, dimana sasaran

yang bersifat operatif ini akan dapat menunjukkan hasil yang nyata.

Prosedur Kerja

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Banggai dalam hal ini sebagai objek penelitian bertujuan memberikan jasa kepada publik di bidang kepegawaian salah satunya dalam kegiatan rekrutmen PNS. Dengan demikian akan dikemukakan pula mengenai prosedur kerja dalam rekrutmen Pegawai Negeri Sipil. Pengertian prosedur kerja menurut Hadari Nawawi (1989 : 59) adalah “Prosedur kerja adalah hubungan dan pentahapan kerja sama yang digunakan secara sistematis untuk melaksanakan tugas-tugas pokok dan tugas-tugas lainnya dalam batas-batas peraturan dan ketentuan perundangan yang berlaku dan kebijaksanaan yang ditetapkan di lingkungan satuan organisasi atau unit kerja tertentu.”

Prosedur merupakan suatu bentuk rencana yang berkaitan dengan penetapan cara bertindak dan berlaku untuk kegiatan-kegiatan di masa mendatang. Ketetapan ini dipakai sebagai pedoman dalam pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang telah ditetapkan dalam proses perencanaan. Dikatakan sebagai pedoman karena dalam prosedur menguraikan cara yang tepat untuk menyelesaikan kegiatan-kegiatan tersebut serta urutan-urutan dari kegiatan itu secara kronologis, seperti yang dikatakan oleh Soekanto Reksohadiprojo (1993:190) : “Prosedur berlaku dengan serangkaian perintah terinci untuk melaksanakan urutan tindakan yang sering terjadi secara teratur”. Urutan-urutan kronologis tugas-tugas merupakan ciri khas setiap prosedur. Oleh karenanya batas-batas waktu perlu ditetapkan pada setiap langkah prosedur agar dapat dipastikan bahwa

masing-masing tugas maupun hasil akhir dapat dilaksanakan. Karena waktu merupakan sumber yang sama sekali tidak dapat diperbaharui, sehingga harus dapat digunakan sebaikbaiknya. Prosedur-prosedur juga tidak dapat berdiri melainkan dijalankan oleh orang-orang sebagai pelaksana prosedur. Peranan tenaga manusia merupakan sumber terpenting yang dimiliki organisasi.

Rekrutmen

Perekrutan tenaga kerja yang baru bagi suatu perusahaan atau organisasi merupakan tantangan bagi Manajemen Sumber Daya Manusia, karena perekrutan tenaga kerja merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya perencanaan. Menurut Malayu S. P. Hasibuan (2003 : 40) menjelaskan bahwa : “Penarikan atau perekrutan adalah usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan”

Pegawasi Negeri Sipil

Definisi Pegawai Negeri ditetapkan dalam pasal 1 huruf a Undang - undang No. 8 tahun 1974 dengan perumusan sebagai berikut: “Pegawai Negeri adalah mereka yang setelah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan Negeri atau disertai tugas lainnya yang ditetapkan berdasarkan sesuatu peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku”. Senada juga dalam UU No. 43 tahun 1997 tentang pokok-pokok kepegawaian yang menyatakan pegawai negeri adalah setiap warga negara RI yang telah memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan,

diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan perundang-undangan yang berlaku.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Berdasarkan masalah yang diajukan dan menekankan pada kegiatan kepegawaian di Kota Kabupaten Banggai, 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. Sedangkan data yang dikumpulkan dalam penelitian ini berupa kata – kata dan gambaran bukan angka. Jadi berdasarkan penelitian diatas data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah bersifat penjelasan–penjelasan atau gambaran– gambaran yang menjelaskan suatu pokok yang dibahas dalam penelitian sehingga data yang diperoleh bukan berupa angka atau nominal yang bersifat matematis.

Fokus Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah bahwa fokus penelitian ini adalah efektivitas prosedur dalam rekrutmen Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Banggai.

Informan Penelitian

Menurut Lofland dan Lofland dalam Moloeng (2002: 112) sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata atau tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Kata-kata atau tindakan orang-orang yang diamati atau diwawancarai

merupakan sumber data utama. Sumber data utama dicatat melalui catatan utama atau melalui rekaman audio tapes atau foto. Pencatatan sumber data utama melalui wawancara atau pengamatan merupakan hasil gabungan dari kegiatan melihat, mendengar dan bertanya. Pada penelitian kualitatif, kegiatan-kegiatan ini dilakukan secara sadar, terarah dan senantiasa bertujuan memperoleh suatu informasi yang diperlukan.

Data Primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari para informan melalui wawancara dengan pihak yang berkompeten. Adapun sumber data primer penelitian ini adalah: Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Kabupaten Banggai terutama kepegawaian yang berada di Bidang Pengembangan Pengembangan Pegawai.

Sumber data sekunder dalam penelitian ini meliputi data yang secara tidak langsung memberi keterangan maupun data yang ikut mendukung data primer. Data sekunder tersebut terdiri dari dokumen berupa Surat Pemberitahuan dari BKN tentang penyusunan formasi PNS Daerah, Peraturan Walikota Kabupaten Banggai Nomor 28 Tahun 2008, dan perundang- undangan yang berlaku untuk prosedur rekrutmen dan berhubungan dengan BKD Kota Kabupaten Banggai dan buku-buku mengenai Manajemen Sumber.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik wawancara merupakan salah 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 yang diwawancarai dalam penelitian ini adalah

- 1) Kepala BKD Kota Kabupaten Banggai
- 2) Bagian Tata Usaha BKD Kota Kabupaten Banggai
- 3) Bagian Pengembangan Kepegawaian
- 4) Perwakilan dari Satuan Perangkat Kerja Daerah di Wilayah Kabupaten Banggai

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 di lingkungan Pemerintah Kota Kabupaten Banggai yang merupakan salah satu kota strategis di Sulawesi Tengah.

Analisa Data

Teknik analisa data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisa secara kualitatif dengan menggunakan model analisis interaktif. Dimana analisa data disajikan berdasarkan konsep tertentu dalam kerangka teori yang telah diuraikan sebelumnya. Data yang diperoleh dalam obyek penelitian ini ditemukan, diolah dan dikonfirmasi dengan opini dari responden yang sedang diamati. Berdasarkan paparan tersebut kemudian ditarik kesimpulan dan saran. Selain itu juga bermanfaat untuk memecahkan masalah-masalah yang telah disebutkan dalam rumusan masalah. Dengan demikian dalam penelitian ini terdapat model analisis interaktif yang

meliputi: reduksi data, penyajian data, dan penarikan simpulan.

Hasil Dan Pembahasan

Dalam pelaksanaan setiap kegiatan kepegawaian pastilah harus melewati tahap-tahap ataupun kegiatan dalam mencapai tujuan dari kegiatan organisasi tersebut. Dalam hal ini BKD Kabupaten Banggai sebagai lembaga daerah yang bertanggung jawab sebagai coordinator di daerah dalam kegiatan kepegawaian di daerah yang mana salah satu kegiatannya adalah proses rekrutmen Pegawai Negeri Sipil.

Melalui proses pengumpulan data yang dilakukan baik wawancara, maupun menggunakan dokumen terkait dengan proses rekrutmen maka ditemukan beberapa hal penting yang dideskripsikan melalui kegiatan dan tahap-tahap dalam proses rekrutmen PNS oleh BKD Kabupaten Banggai, yaitu :

1. Perencanaan Kebutuhan Pegawai

Perencanaan kebutuhan pegawai adalah suatu proses yang sistematis dan kontinu untuk menganalisis kebutuhan sumber daya manusia bagi suatu organisasi, dalam kondisi dan kebijakan personalia yang berkembang untuk efektivitas organisasi jangka panjang. Perencanaan PNS perlu bagi suatu organisasi agar organisasi tersebut tidak mengalami hambatan dalam mencapai tujuannya dalam rangka menghadapi pengaruh-pengaruh perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Berdasarkan wawancara dengan Ibu ETW selaku staff Bidang Pengembangan Kepegawaian Badan Kepegawaian Surakarta, yaitu dalam hal perencanaan kebutuhan pegawai ini Badan Kepegawaian Kabupaten Banggai melakukannya dengan diawali dengan menyusun formasi PNS Daerah Kota

Kabupaten Banggai dengan mempertimbangkan usulan dari masing-masing Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) sebagai perhitungan kebutuhan pegawai.

2. Analisis Jabatan

Analisa pekerjaan merupakan manajemen Pegawai Negeri Sipil yang harus selalu dilakukan dalam rangka menyusun kebutuhan Manajemen PNS. Rencana kebutuhan PNS akan dapat dilaksanakan dengan tepat bila sebelumnya sudah dilakukan analisis pekerjaan yang tepat pula dalam suatu instansi. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu ETW selaku staff Bidang Pengembangan Kepegawaian Badan Kepegawaian Kabupaten Banggai, yaitu BKD Kabupaten Banggai dalam analisa jabatan dilakukan dengan berdasarkan analisa kebutuhan, dengan memprioritaskan jabatan-jabatan yang bersifat teknis atau strategis dengan memperhatikan jenis kualifikasi pendidikan yang disyaratkan untuk jabatan tersebut.

3. Penyusunan Formasi

Formasi menurut Undang-undang No 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-undang No. 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian pasal 15 ayat 1 dan 2, adalah penentuan jumlah dan susunan pangkat PNS yang diperlukan untuk menjalankan tugas pokok yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang. Berdasarkan hasil wawancara dengan ETW selaku staff Bidang Pengembangan Kepegawaian Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Banggai, bahwa BKD Kabupaten Banggai dalam penyusunan formasi PNS yaitu penyusunan PNS didasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2000 Formasi Pegawai Negeri Sipil yang telah diubah dengan

Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2003 bahwa masing-masing satuan unit organisasi pemerintah baik Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah tahun anggaran menyusun formasi PNS berdasarkan analisis kebutuhan. Pelaksanaan penyusunan formasi meliputi beberapa tahap :

- a. Formasi yang telah diusulkan dari masing-masing Satuan Kerja Perangkat Daerah diperhitungkan untuk menentukan skala prioritas kebutuhan pegawai dan disusun menjadi Formasi Pegawai Negeri Sipil Daerah Kota Kabupaten Banggai.
- b. Selanjutnya usul pengajuan formasi Pegawai Negeri Sipil Daerah Kota Kabupaten Banggai disampaikan kepada Kementrian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi serta Badan Kepegawaian Negara melalui Gubernur selaku wakil pemerintah.
- c. Dari usulan tersebut ditetapkan persetujuan prinsip tambahan alokasi Calon Pegawai Negeri Sipil dari menteri Pendayagunaan Aparatur Negara. Dalam hal penyusunan formasi ini, BKD Kabupaten Banggai hanya sebagai koordinator di daerah saja, karena wewenang penyusunan formasi berada pada pemerintah pusat dengan pendelegasian wewenang kepada Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara sesuai dengan prinsip *unfield system*.

4. Pengadaan Pegawai

Setelah kegiatan pelaksanaan perencanaan PNS dilaksanakan, maka langkah selanjutnya adalah melaksanakan pengadaan PNS. Pengadaan PNS menurut Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 tentang perubahan atas peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang

pengadaan PNS, adalah proses kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk mendapatkan PNS yang mempunyai kemampuan untuk melaksanakan uraian pekerjaan yang sudah ditentukan sebelumnya. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu ETW selaku staff Bidang Pengembangan Kepegawaian Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Banggai, tentang pengadaan PNS yaitu dalam pelaksanaan pengadaan dilakukan berdasarkan persetujuan prinsip tambahan alokasi CPNS yang telah disusun, kemudian ditetapkan tambahan formasi CPNS Daerah Walikota selaku pejabat Pembina kepegawaian daerah dan kemudian diumumkan dalam pengadaan CPNS Daerah. Adapun kegiatan dalam pengadaan itu sendiri dalam hal ini hanya sampai pada tahap penyeleksian pelamar :

- a. Pengumuman pengadaan CPNS disebarluaskan melalui media yang mudah diketahui oleh masyarakat luas antara lain yaitu melalui media elektronik (radio, internet), media cetak dan papan pengumuman, yang memuat persyaratan pelamar, jumlah lowongan jabatan, kualifikasi pendidikan, waktu pendaftaran dan alamat lamaran ditujukan kepada Walikota selaku Pejabat Pembina Kepegawaian. Pengumuman disebar 15 hari sebelum penutupan pendaftaran
- b. Pelamaran
Setelah itu pelamar mempersiapkan semua persyaratan-persyaratan yang dikirim kepada alamat yang telah ditentukan, syaratnya adalah : Daftar riwayat hidup, Salinan atau fotocopy ijazah yang disahkan oleh pejabat yang berwajib. Surat keterangan berkelakuan baik dari Polri setempat, Surat keterangan

sehat dari dokter, Surat pernyataan pelamar, bahwa tidak pernah dihukum penjara atau kurungan karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan jabatan. Surat pernyataan pelamar bahwa tidak pernah terlibat dalam gerakan yang menentang Pancasila, UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara dan Pemerintah. Surat pernyataan pelamar bahwa tidak pernah diberhentikan dengan hormat sebagai pegawai suatu instansi baik instansi pemerintah maupun swasta. Surat pernyataan pelamar bahwa bersedia membayar denda sebesar Rp. 10.000.000, 00 (sepuluh juta rupiah) bila mengundurkan diri setelah dinyatakan lulus dalam pengumuman ujian tertulis dan atau ujian wawancara.

c. Penyeleksian

Tahap ini sangat penting karena akan sangat mempengaruhi kualitas pegawai yang akan direkrut. Dalam tahap ini ada dua tahap penyeleksian, yaitu :

- 1). Penyeleksian administrasi. Dalam tahap ini adalah penyeleksian data ataupun kelengkapan dari para pelamar, apakah sudah memenuhi syarat yang sudah diumumkan sesuai kualifikasi atau tidak. Jika tidak maka berkas lamaran dikembalikan kepada para pelamar sehingga para pelamar bisa memperbaikinya dan melengkapinya, dan jika ingin mengajukan lagi haruslah membuat lamaran kembali.
- 2). Pelaksanaan test tertulis. Tahap ini digunakan untuk menyaring

sedemikian sehingga pelamar yang akan diterima adalah yang benar-benar berkompoten dan sesuai dengan kualifikasinya. Dalam tahap ini terdapat sekurang-kurangnya tiga orang panitia ujian, seorang ketua merangkap anggota, seorang sekretaris merangkap anggota dan seorang anggota. Dalam test tertulis terdiri dari test kemampuan umum dan psikotest untuk menjamin objektivitas dalam pelaksanaan test tersebut.

3). Wawancara. Pada tahun 2009 pelaksanaan test dilakukan dengan menambahkan ujian lisan atau wawancara, hal tersebut bertujuan agar benar-benar mengetahui dan memastikan hasil dari ujian tertulis sebelumnya dan dapat secara langsung mengetahui kecakapan calon pegawainya. Dari keterangan diatas dapat diuraikan dalam kegiatan dalam pengadaan yaitu Setelah adanya pengumuman tersebut maka pelamar akan mengajukan lamaran sesuai dengan prioritas pendidikan atau kualifikasi pendidikan yang dimiliki para pelamar. Yang kemudian akan dilaksanakan seleksi administrasi oleh BKD, menentukan pelamar yang sesuai dengan persyaratan, kemudian diadakan pemanggilan untuk pelamar yang lulus penyaringan administrasi untuk mengikuti test, test tersebut terdiri dari test umum dan pengetahuan dan untuk tahun 2009 ini ditambahkan tes wawancara. Setelah diadakan test kemudian diumumkan peserta yang lulus.

Sebagaimana tujuan yang dihadapkan dapat diperoleh dari penelitian

ini yaitu menjelaskan efektivitas prosedur rekrutmen PNS di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Banggai, maka dalam upaya tersebut telah dilakukan penelitian dengan mendasarkan pada efektivitas pelaksanaan prosedur rekrutmen PNS yang berkaitan dengan kemampuan menyesuaikan diri, kepuasan kerja dan produktivitas kerja.

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

Rekrutmen pegawai yang merupakan bagian dari siklus manajemen PNS meliputi keseluruhan upaya-upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan derajat profesioanlisme penyelenggaraan tugas, dan kewajiban yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan, promosi, pengajuan, kesejahteraan dan pemberhentian. Dalam hal manajemen 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.

Proses rekrutmen sebagai cara organisasi menghadapi kekurangan kebutuhan sumber daya manusianya. Maka dari itu organisasi / instansi secara berkala merekrut pegawai untuk menambah, mempertahankan atau menyesuaikan kembali keseluruhan tenaga kerja menurut kebutuhan-kebutuhan SDM. Rekrutmen sebagai suatu proses pengumpulan calon pemegang jabatan yang sesuai dengan rencana sumber daya manusia untuk menduduki suatu jabatan tertentu dalam fungsi pekerjaan (*employee function*.) Kualitas Sumber Daya Manusia – Pegawai Negeri Sipil, antara lain ditentukan oleh rekrutmen yang merupakan proses aktivitas mencari dan menemukan Sumber Daya Manusia – Pegawai Negeri Sipil yang memiliki motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas jabatannya. Dalam proses rekrutmen pasti ada tahap-tahap kegiatan yang harus dilalui. Diharapkan dengan adanya pelaksanaan prosedur rekrutmen yang benar maka mampu untuk menghasilkan pegawai yang memenuhi standart dan kualifikasi jabatan yang akan disandangnya.

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

Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa dalam tahap perencanaan, baik pihak SKPD maupun BKD sudah mampu menyesuaikan dengan keadaan yang ada sekarang ini yaitu penataan kembali agar memprioritaskan tenaga yang strategis.

Selama proses perencanaan pihak – pihak yang bekerja sudah dinilai cukup efektif, dapat dilaksanakan mengolah berbagai masukan yang dianalisis dan memperoleh alternatif-alternatif yang terbaik dalam perencanaan kebutuhan pegawai. Perencanaan kebutuhan pegawai, maka kepuasan disini adalah kepuasan yang dirasakan baik oleh aparat pelaksana tahapan rekrutmen. Dalam hal ini baik dari SKPD maupun BKD merasa puas dengan hasil pekerjaan mereka dalam merencanakan kebutuhan pegawai. Hal ini dikarenakan dapat menyusun kebutuhan pegawai dengan tepat waktu sehingga penyampaian kepada BKN tepat waktu dan pelaksanaan rekrutmenpun bisa dilaksanakan dengan tepat waktu.

Dari hasil wawancara mengenai analisis jabatan maka dapat dikatakan dalam menganalisis jabatan, sudah bisa menyesuaikan diri hal dapat dilihat dari penguraian tugas dalam tugas pokok dan

fungsi masing-masing pegawai. Berkaitan dengan kepuasan kerja, dari pihak yang melakukan analisis jabatan dalam hal ini staff pengembangan di BKD pada umumnya mereka merasa puas dengan hasil analisis tersebut, karena dari hasil analisis tersebut dapat diperoleh keterangan yang memudahkan dalam pembukaan formasi dan juga menghasilkan uraian pekerjaan yang tepat.

KESIPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dapat diambil kesimpulan secara garis besar yaitu sebagai berikut. Efektivitas prosedur rekrutmen Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Banggai sudah cukup efektif, hal tersebut dapat terlihat dari tahap – tahap yang dilalui dalam rekrutmen di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Banggai yaitu pada perencanaan kebutuhan pegawai sebagai suatu proses yang sistematis dan kontinu untuk menganalisis kebutuhan sumber daya manusia bagi suatu organisasi, dalam kondisi dan kebijakan personalia yang berkembang untuk efektivitas organisasi jangka panjang. Badan Kepegawaian Kabupaten Banggai melakukannya dengan diawali dengan menyusun formasi PNS Daerah Kota Kabupaten Banggai dengan mempertimbangkan usulan dari masing-masing Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) sebagai perhitungan kebutuhan pegawai. Dalam analisis jabatan yang merupakan manajemen Pegawai Negeri Sipil yang harus selalu dilakukan dalam rangka menyusun kebutuhan Manajemen PNS. Rencana kebutuhan PNS akan dapat dilaksanakan dengan tepat bila sebelumnya sudah dilakukan analisis pekerjaan yang tepat pula.

Saran

Setelah melihat hasil pengamatan diatas akan dikemukakan saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam prosedur pelaksanaan rekrutmen Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kota Kabupaten Banggai : Karena ada beberapa formasi yang masih tetap kosong karena dalam persyaratan tidak memenuhi dan ada beberapa formasi yang masih langka di berbagai Perguruan Tinggi maka sebaiknya dalam pengumuman dijelaskan tata cara atau penjelasan yang rinci supaya para pelamar dapat mengetahui dengan jelas syarat-syarat yang dimaksud dan berkoordinasi dengan Perguruan Tinggi yang ada tentang kualifikasi formasi yang akan dibuka sehingga pembukaan formasi akan ada kualifikasinya dari berbagai Perguruan Tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar T. Sulistiyani. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Graha Ilmu.
- Amitai Etzioni. 1985. Organisasi – organisasi Modern, Penerjemah Suryatim. Jakarta : UI Press.
- Widjaja. 1986. Administrasi Kepegawaian. Jakarta : CV. Rajawali
- Faustino Cardoso Gomes. 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hadari Nawawi. 1994. Penelitian Terapan. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Harbani Pasolong. 2002. Teori Administrasi Publik. Jakarta : Alfabeta

- Haribbertus Sutopo. 2002. Penelitian Kualitatif. Kabupaten Banggai : UNS Press
- Hari Lubis dan Martani Huseini. 1987. Teori Organisasi (Suatu Pendekatan Makro). Jakarta : PAUIS UI.
- Harroold Koontz, Cyril O' Donnell, Heinz Wehrich. 1993. Intisari Manajemen. Jakarta : Bina Aksara.
- Ig. Wursanto. 1987. Pokok-pokok Perencanaan. Yogyakarta: Kanisius.
- Lexy J. Moleong. 1998. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Malayu S. P. Hasibuan. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Miftah Toha. 1993. Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya. Jakarta : Rajawali.
- Moekijat. 1990. Kamus Manajemen. Bandung : Mandar Maju
- Sondang P. Siagian. 1996. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sondang P. Siagian. 1985. Manajemen Modern. Jakarta : Gunung Agung.
- Sri Hartini. 2008. Hukum Kepegawaian Di Indonesia. Jakarta : Sinar Grafika.
- Steers, Richard M. 1985. Efektivitas Organisasi (Kaidah Perilaku) terjemahan Magdalena Jamin. Jakarta : Erlangga
- Sudibyo Triatmojo. 1983. Hukum Kepegawaian. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Suwarno Handyaningrat. 1986. Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- The Liang Gie. 1983. Unsur-unsur Administrasi. Yogyakarta : CV Rajawali.
- The Liang Gie. 1977. Ensiklopedia Administrasi. Jakarta : Gunung Agung.