

**PENGARUH POLA REKRUITMEN PEGAWAI NEGERI SIPIL
TERHADAP EFEKTIFITAS ORGANISAI
(Suatu Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku Utara)**

Oleh : FALENTINA U HANGEWA

*Abstract : Research in the framework of the preparation of the thesis degree * (S - 1) to move from the initial observation that the effectiveness of the organization indicated BKD North Maluku province remains low . This is presumably related to the recruitment pattern of the less professional . Thus , this study aims to analyze how the influence recruitment patterns of the effectiveness of the organization BKD North Maluku province .*

This study uses a quantitative approach to the application of descriptive and explanatory survey . Data were collected through questionnaires distributed to instrument 60 respondents BKD employees . Once the data is collected , then analyzed by applying analysis techniques by applying frequency table analysis techniques , product moment correlation and simple regression .

The results showed that recruitment is one of the very menentukan determinant factor of success or effectiveness of the organization . Rekrutmn pattern which ignores aspects of employee competence and contaminated with corruption behavior will reflect badly on the achievement of organizational effectiveness . Not optimal achievement of organizational effectiveness BKD North Maluku province is related to employee recruitment patterns are less professional .

The conclusion that can be drawn from these results is that the arrangement of the pattern of recruitment of employees with respect to the organization's needs for quality human resources will be able to push the organization's ability Regional Employment Board of North Maluku Province bias ahead to adapt to the environment , to increase the productivity of the organization and also be able to increase job satisfaction .

Keywords : Recruitment , Competence , Professionalism , organization effectiveness .

PENDAHULUAN

Fakta menunjukkan bahwa setiap organisasi, apapun bentuk dan jenisnya, apakah organisasi swasta ataupun pemerintah, apakah organisasi besar ataupun kecil dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya senantiasa berupaya untuk mencapai tujuan dan sasaran secara efektif. Dengan kata lain, bahwa pencapaian efektivitas organisasi merupakan tuntutan

yang harus dicapai apabila suatu organisasi/ birokrasi ingin tetap eksis.

Birokrasi dalam perspektif Weber meletakkan efisiensi sebagai norma birokrasi, karena itu untuk meningkatkan efisiensi sistem pembagian kerja dalam birokrasi dikembangkan melalui spesialisasi kerja yang jelas. Pengembangan birokrasi dilakukan baik secara vertical (hierarkis) ataupun secara horizontal dalam organisasi. birokrasi juga

harus memiliki aturan yang jelas mengatur hubungan kerja secara impersonal. Jabatan-jabatan di birokrasi diisi oleh orang-orang yang secara teknis berkompeten atau profesional dibidangnya. Pola rekrutmen dan promosi pegawai dalam birokrasi didasarkan pada aturan formal. Para pegawai memandang tugas sebagai karier seumur hidup dan mendapatkan kompensasi dari tuas yang dilaksanakan. Sumber legitimasi dari birokrasi berasal dari aturan yang berlaku.

Merupakan kenyataan bahwa dalam suatu organisasi selalu membuka kemungkinan untuk terjadinya berbagai lowongan dengan berbagai aneka ragam penyebab, misalnya karena perluasan kegiatan organisasi pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan baru yang sebelumnya tidak dilakukan oleh para pekerja dalam organisasi. Lowongan pekerjaan juga bisa timbul karena adanya pekerja yang dihentikan, baik dengan hormat ataupun dengan tidak hormat karena dikenakan sanksi disiplin. Apapun alasan terjadinya lowongan dalam organisasi yang jelas ialah bahwa lowongan itu harus diisi dengan segera. Salah satu teknis pengisiannya adalah melalui proses rekrutmen.

Menurut Siagian(1997) bahwa rekrutmen adalah proses mencari,

menemukan dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. Selanjutnya Flippo (1989) mengemukakan bahwa rekrutmen adalah proses mencari calon karyawan dan merangsang mereka untuk melamar pekerjaan dalam organisasi yang bersangkutan.

Dari pengertian diatas, rekrutmen sebagai salah satu kegiatan dari pada organisasi kantor untuk mendapatkan sumber daya manusia yang tidak dapat dilepaskan dengan kegiatannya yang lain.

Rekrutmen adalah proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang kualifaid untuk jabatan pekerjaan selama dilingkungan suatu organisasi kantor (dalam Nawawi, 1997). Dalam ensiklopedia administrasi (westra, 1989) rekrutmen merupakan suatu cara untuk memperoleh pelamar sebanyak mungkin dan mendapatkan calon-calon yang cakap serta tepat guna untuk menduduki suatu jabatan. Dengan demikian, dapatlah dikatakan bahwa rekrutmen adalah suatu proses untuk mencari suatu pelamar yang cakap serta tepat guna, sehingga dipekerjakan dalam suatu jabatan tertentu dalam organisasi pemerintah.

Rekrutmen pegawai merupakan proses menyaring/ menyeleksi calon

karyawan/ pegawai yang cakap untuk ditempatkan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Dengan demikian dalam pelaksanaan pekerjaan akan efisien dan tepat guna.

Efektifitas adalah hubungan antara output dan tujuan. Dalam artian efektivitas merupakan ukuran seberapa jauh tingkat output, kebijakan dan prosedur dari organisasi mencapai tujuan yang ditetapkan. Dalam kamus besar bahasa Indonesia (1993:250) efektivitas diartikan sebagai sesuatu yang ada efeknya (akibat), dapat membawa hasil, berhasil guna serta dapat pula berarti mulai berlaku (peraturan).

Dalam kaitan dengan organisasi, efektivitas juga mengandung pengertian sampai sejauhmana anggota organisasi merasakan manfaat organisasi untuk kesejahteraan mereka (Kasim,1993). Menurut Gibson et.al (1996:30) efektivitas adalah penilaian dibuat sehubungan dengan prestasi individu, kelompok, dan organisasi.

Dari pengertian tersebut diatas dari sudut pandang bidang perilaku keorganisasian maka dapat diidentifikasi tiga tingkatan analisis yaitu : (1) individu, (2) kelompok, (3)

organisasi. Ketiga tingkatan tersebut sejalan dengan ketiga tingkatan tanggung jawab manajerial yaitu bahwa para manajer bertanggung jawab atas efektivitas individu, kelompok dan organisasi.

Menurut Jones (1994), pemahaman para manajer mengenai efektifitas organisasi sangat mempengaruhi kemampuannya guna memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai hasil (value creation). Semakin produktif dan efisien suatu organisasi dapat memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya, maka semakin tinggi value creation yang dicapainya.

Organisasi merupakan suatu kesatuan yang kompleks yang berusaha untuk mengalokasikan sumberdayanya secara rasional demi tercapainya tujuan (Steers, 1984:4). Dari pengertian tersebut diatas dapat dijelaskan dengan memahami 3 konsep yang saling berhubungan, yaitu optmisi tujuan, sistematika dan tekanan pada segi perilaku manusia dalam susunan organisasi. Pertama, dalam optimasi tujuan, keberhasilan yang tercapai oleh suatu organisasi tergantung dari kemampuannya untuk memperoleh dan memanfaatkan sumber dayanya yang langka dan berharga secara sependai

mungkin dalam usahanya mengejar tujuan operasi dan kegiatannya. Kedua, dalam perspektif sistem, organisasi terdiri dari berbagai unsure yang saling mendukung dan saling melengkapi. Unsur - unsur tersebut sangat berpengaruh terhadap proses pencapaian tujuan suatu organisasi. Ketiga, dalam perilaku manusia, tingkah laku individu dan kelompok menentukan kelancaran tercapainya tujuan suatu organisasi.

Pendapat lain juga penting untuk diperhatikan ialah Terry (1986) yang menghubungkan pengertian efektivitas organisasi dengan tingkat kepuasan para anggotanya. Menurut pandangan teori ini, sesuatu organisasi dikatakan efektifitas bila para anggotanya merasa puas, pandangan ini merupakan kelanjutan pandangan penganut paham hubungan antar manusia, yang menempatkan kepuasan anggota sebagai inti persoalan organisasi dan manajemen.

Dalam melakukan pengukuran terhadap efektifitas organisasi menurut Steers (1985) ada 5 (lima) kriteria dalam pengukuran efektivitas, yakni : (1). Kemampuan menyesuaikan diri; (2) Produktivitas; (3) Kepuasan kerja; (4) kemampuan ber laba ; (5) pencarian dan pemanfaatan sumber daya manusia.

METODE PENELITIAN

1. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Penelitian ini melibatkan dua variabel, masing-masing satu variabel bebas (independen variabel) yaitu pola rekrutmen PNS dan satu variabel tergantung (Dependen variabel) yakni efektivitas organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku Utara.

Adapun definisi konsep dan definisi operasional dari variabel-variabel penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut : (a) Rekrutmen didefinisikan sebagai suatu proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar yang kapabel untuk dipekerjakan dalam organisasi/ instansi pemerintah/ kantor, yang dalam hal ini adalah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku Utara. Variabel yang diukur : Perencanaan rekrutmen PNS, ketepatan waktu pengumuman, pelamaran (seleksi dokumen), pelaksanaan ujian, penentuan kriteria kelulusan, pemeriksaan, dan penentuan hasil ujian. (b). efektifitas organisasi didefinisikan seberapa jauh organisasi melaksanakan kegiatan/ fungsi-fungsi, sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan menggunakan secara optimal alat-alat dan sumber-sumber yang ada. Ada 3

kriteria dalam pengukuran efektivitas organisasi yakni : kemampuan menyesuaikan diri, produktivitas, kepuasan kerja.

2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karakteristik yang berkaitan dengan pengaruh pola rekrutmen pegawai negeri sipil terhadap efektivitas organisasi pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku Utara.

3. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini bersifat deskriptif dan eksplanatoris survey, maka instrumen utamanya adalah kuesioner atau daftar pertanyaan dan interview-guide. Instrumen-instrumen tersebut digunakan untuk menjangkau data primer. Sementara data sekunder diperoleh melalui penelitian dokumentasi.

4. Teknik Analisis Data

Berdasarkan sifat dan karakteristik variabel yang diteliti, maka teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut :

- a. Analisis frekuensi dengan rumus :

$$P = \frac{f_i}{n_i} \times 100$$

(Hadi, 1987:225)

- b. Untuk menguji hipotesis tentang pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan analisis regresi sederhana dan korelasi product moment, dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- Menyelesaikan persamaan regresi sederhana

$$y = a + bX$$

- Menghitung koefisien korelasi digunakan rumus r-pearson yang dimodifikasi oleh Sudjana (1983), sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X) - (\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

- Untuk mengetahui derajat determinasi besarnya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat diperoleh dengan cara mengkuadratkan nilai koefisien korelasi yaitu (r^2)
- Untuk uji signifikansi hubungan antara variabel, maka nilai r-hitung langsung dikonsultasikan dengan nilai r-tabel pada taraf uji 1 % dengan dk = n.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 60 responden diperoleh gambaran

tentang distribusi frekuensi untuk variabel rekrutmen pegawai (X)

Kategori	Kelas Interval	f-abs	f-rel	f-kum
Rendah	26-32	10	16.7	16.7
Sedang	33-39	33	55.0	71.7
rendah	40-47	17	28.3	100.0
Jumlah		60	100	

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa dari 60 responden pegawai BKD yang dimintai pendapatnya tentang rekrutmen PNS yang dilaksanakan oleh BKD ternyata 55% menyatakan sedang. Artinya bahwa pelaksanaan penerimaan PNS yang dilakukan oleh BKD belum secara optimal berdasarakan aturan main yang berlaku dan belum sepenuhnya berbasis kompetensi. Hal ini bermakna bahwa pola rekrutmen yang dilaksanakan masih berbau KKN.

Sementara itu 28,3% menyatakan bahwa pola rekrutmen yang berlangsung di BKD telah berada pada posisi yang diinginkan dan sesuai dengan aturan main atau peraturan perundang-undangan yang berlaku sehingga itu pola rekrutmen telah berada pada kategori “tinggi”. Namun demikian, ada sekitar 16,7% menyatakan rendah pola rekrutmen yang dilaksanakan oleh BKD Provinsi

Maluku Utara. Artinya bahwa pelaksanaan penerimaan PNS selama ini yang dilakukan oleh BKD menurut mereka sangat jauh dari keinginan masyarakat bahkan sering menyimpang dari ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

2. Efektivitas organisasi

Dalam melakukan pengukuran terhadap efektivitas organisasi di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku Utara dijabarkan ke dalam daftar pertanyaan sebanyak 10(sepuluh) item pertanyaan, kemudian disebarkan kepada 60 responden pegawai pada kantor BKD Provinsi Maluku Utara.

Berdasarkan penelitian terhadap 60 responden pegawai negeri sipil pada kantor BKD Provinsi Maluku Utara, diperoleh gamabran tentang distribusi frekuensi untuk variabel efektivitas organisasi (Y). sebagaimana ditunjukkan melalui tabel dibawah ini.

Kategori	Kelas Interval	f-abs	f-rel	f-kum
Rendah	28-34	8	16.7	16.7
Sedang	35-41	38	55.0	71.7
rendah	42-48	14	28.3	100.0
Jumlah		60	100	

Distribusi data pada tabel diatas menunjukkan bahwa dari 60 responden pegawai BKD yang dimintai pendapatnya tentang rekrutmen PNS yang dilaksanakan oleh BKD Provinsi Maluku Utara, ternyata 63,3 % menyatakan “sedang” atau moderat pola rekrutmen pegawai pada BKD Provinsi Maluku Utara.

Sementara itu sekitar 23.3 % menyatakan “tinggi” efektivitas organisasi BKD. Namun demikian, ada sekitar 13.3% menyatakan “rendah” efektivitas organisasi BKD.

HASIL ANALISIS STATISTIK

1. Korelasi Product Moment

Teknik *korelasi product moment* digunakan untuk menguji kuatnya keterkaitan antara variabel rekrutmen pegawai dengan efektivitas organisasi. Korelasi Product Moment Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku Utara. Berdasarkan hasil analisis menggunakan program SPSS 12.0 for windows diperoleh koefisien korelasi (r_{yx}). Sebesar 0,873 dengan

koefisien determinasi $(r_{yx})^2$ sebesar 0,763

Hasil uji signifikansi dengan menerapkan uji-t diperoleh $t_{hitung} = 3,620$,

ternyata berada jauh diluar daerah penerimaan hipotesis nol (H_0), di mana t_{tabel} pada taraf uji 1 % dengan dk = 58 diperoleh sebesar 2,660. Dengan demikian H_0 ditolak dan menerima H_a (hipotesis alternative) yang menyatakan bahwa “pola rekrutmen pegawai negeri sipil berpengaruh positif terhadap efektivitas organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku Utara” dapat diterima dengan sangat meyakinkan.

2. Regresi Sederhana

Teknik analisis ini digunakan untuk menguji pola hubungan fungsional antara variabel antara variabel X terhadap variabel Y. hasil analisis statistic diperoleh persamaan regresi $y = 8.094 + 0.821 X...$ setelah dilakukan uji signifikansi model regresi dengan menggunakan statistic F (uji anova) dan uji signifikansi koefisien regresi dengan menggunakan statistic-t, diperoleh hasil sebagai berikut :

- Uji model regresi atau uji keragaman, diperoleh $F_{hitung} = 186,479$. Setelah dikonsultasikan dengan harga F_{tabel} pada taraf uji 1 % ($\alpha : 0,01$) dengan dk pembilang 1 dan dk penyebut 58, diperoleh harga F_{tabel} sebesar 7,08. Ini berarti bahwa F_{hitung} jauh lebih besar dari F_{tabel} ($186,479 > 7,08$).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa antara variabel rekrutmen pegawai (X) dengan variabel efektivitas organisasi (Y) mempunyai pola hubungan fungsional yang bersifat positif dan berpola linier.

- b. Uji signifikansi koefisien regresi, diperoleh t_{hitung} sebesar 3.620, sementara t_{tabel} pada taraf uji 1 % ($\alpha : 0,01$) dengan $dk = n-2$ ($60-2 = 58$), diperoleh sebesar 2,660. Ini berarti bahwa variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

PEMBAHASAN

Factor rekrutmen pegawai ternyata berpengaruh secara nyata atau signifikan terhadap efektivitas organisasi, khususnya pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku Utara. Hal ini tergambar, baik dari hasil persamaan regresi parsial $y = 8,094 + 0,821 X$, maupun harga koefisien korelasi melalui analisis korelasi product moment. Hasil-hasil ini dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Harga koefisien konstanta(a) sebesar 8,094 menunjukkan bahwa tanpa adanya rekrutmen pegawai ($X=0$), maka kondisi efektivitas organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku Utara berada pada kisaran

8,094 atau dalam skala ideal pengukuran berdasarkan skor maksimum variabel efektivitas organisasi ($Y=50$) diperoleh sebesar 0,162 atau 1,62%. Angka ini berada jauh dibawah rata-rata variabel Y, yakni sebesar 38,4 atau 76,8% dari criteria efektivitas organisasi yang ditetapkan. Dengan demikian, apabila terjadi perubahan pada variabel rekrutmen pegawai sebesar 1 skala per unit, maka akan terjadi perubahan pada variabel efektivitas organisasi sebesar 0,821 skala per unit atau hampir satu kali lipat. Realitas hasil ini menunjukkan bahwa rekrutmen pegawai merupakan salah satu factor yang mampu mendorong peningkatan efektivitas organisasi hampir 100%, sehingga dapat berimplikasi pada perubahan kebijakan pimpinan organisasi ke depan untuk lebih memperhatikan pola rekrutmen pegawai yang berbasis kompetensi. Artinya bahwa apabila pimpinan pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku Utara dapat mengelurakan kebijakan tentang rekrutmen pegawai dengan memperhatikan jumlah dan mutu pegawai terutama kompetensi yang dibutuhkan oleh pemerintah

- daerah, maka pada gilirannya akan mendorong peningkatan efektivitas organisasi secara keseluruhan.
2. Apabila dilakukan prediksi terhadap kondisi efektivitas organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku Utara ke depan, dalam artian bahwa BKD mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan, baik internal maupun eksternal, mampu meningkatkan produktivitas kerja dan mampu meningkatkan kepuasan kerja, melalui metode interpolasi dengan cara memasukkan harga maksimum variabel X, yakni sebesar 47, maka diperoleh Y prediksi (Y) = 46,68 atau 97,36 %.
 3. Nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,873 menunjukkan bahwa keeratan hubungan antara rekrutmen pegawai dengan efektivitas organisasi diperoleh sebesar 87,3 %. Nilai koefisien determinan sebesar 0,763 bermakna bahwa pengaruh faktor rekrutmen pegawai terhadap efektivitas organisasi, diperoleh sebesar 87,3 %. Hasil ini menunjukkan bahwa variasi perubahan efektivitas organisasi pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku Utara ditentukan oleh variasi perubahan pada faktor rekrutmen

pegawai itu sendiri sebesar $\pm 87,3 \%$, dan sisanya sebesar $\pm 12,7\%$ turut ditentukan atau dipengaruhi oleh faktor lain.

Beranjak dari hasil-hasil penelitian tersebut di atas, maka dapat dikatakan bahwa faktor rekrutmen pegawai mempunyai arti penting terhadap organisasi dalam hal pencapaian efektivitas organisasi.

KESIMPULAN & SARAN

A. KESIMPULAN

1. Rekrutmen pegawai merupakan salah satu faktor determinan yang sangat menentukan keberhasilan atau efektivitas organisasi. Pola rekrutmen pegawai yang mengabaikan aspek kompetensi dan terkontaminasi dengan perilaku KKN akan berakibat buruk pada pencapaian efektivitas organisasi. Belum optimalnya pencapaian efektivitas organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku Utara ada kaitannya dengan pola rekrutmen pegawai yang kurang profesional.
2. Penataan pola rekrutmen pegawai dengan memperhatikan kebutuhan organisasi akan kualitas sumber daya manusianya akan dapat mendorong kemampuan organisasi Badan

Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku Utara ke depan untuk bias mengadaptasikan diri dengan lingkungan, mampu meningkatkan produktivitas organisasi dan mampu pula meningkatkan kepuasan kerja.

B. SARAN

1. Untuk menata pola rekrutmen pegawai dengan memperhatikan aspek kompetensi yang dibutuhkan oleh pemerintah daerah, maka diperlukan kajian kebutuhan pegawai, sehingga dapat memenuhi kebutuhan tenaga pegawai ole daerah kabupaten yang baru dimekarkan.
2. Untuk meningkatkan efektivitas organsasi pemerintah daerah, khususnya Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku Utara, diperlukan adanya komitmen yang kuat dari pemerintah daerah untuk melaksanakan rekrutmen pegawai berdasarkan ketentuan perundang-undangan yang berlaku serta menghindari praktek-praktek KKN

DAFTAR PUSTAKA

Gibson, Ivancevich dan Donnely. 1996.
Organisasi dan Manajemen.
Erlangga: Jakarta

Jones, Gareth R. 1994. Organizational Theory, text and cases. USA.
Wesley Publishing Company,
reading massachusets

Kasim A. 1993. Pengukuran efektivitas Dalam Organisasi. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia : Jakarta

Nawawi H. H. 1997. Management Sumber Daya Manusia. Gajah Mada University press : Yogyakarta

Siagian, S.P, 1988. Organisasi, Kepemimpinan, dan Perilaku Administrasi. Gunung Agung:Jakarta

Steers Richard. M. 1985. Efektivitas Organisasi (terjemahan). Erlangga : Jakarta

Sumber Lain

- Undang – Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah
- Undang- Undang Nomor 33 Tahun 2004 Tentang Perimbangan Keuangan Antara Pusat dan Daerah
- Undang – Undang No 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Undang-Undang No 8 Tahun 1974 Tentang Pokok – pokok Kepegawaian