

**PERANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DALAM
PELAKSANAAN REKRUTMEN PEJABAT STRUKTURAL
(SUATU STUDI KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN
DAERAH KABUPATEN HALMAHERA SELATAN)**

**Christofel Faeda
Patar Rumapea
Jericho D. Pombengi**

ABSTRACT : The purpose of this study was to describe the role of the Regional Employment Board in the implementation of recruitment Scope of Structural Officials in South Halmahera District Government. To explain Factors (Internal and External) that mempengaruhi Regional Employment Agency in pelaksanaan recruitment of Civil Servants (PNS) in structural positions within the Government of South Halmahera.

The method used is descriptive qualitative approach which describe answer the problem of the role of the Regional Employment Board in the implementation of recruitment, where the collected data is processed and analyzed descriptively qualitative. The data collection techniques done using observation, namely through direct observation in the field on the real conditions that occur and Interview namely through direct interviews with respondents, informants or sources.

Operationalization of recruitment normatively regulated by Government Regulation No. 13 of 2002 on Appointment of Civil Servants (PNS) in structural positions, implemented based on the principle of professionalism in accordance with kompetensi, perestasi employment ladder rank set for the job, as well as objective conditions other regardless of gender, ethnicity, race, religion and class.

Based recruitment system structural position in South Halmahera District menyisahkan various problems that can affect the performance and program implementation of development of personnel resources in the future. These conditions resulted in employee motivation is less motivated to achieve organizational effectiveness. So as to apply the development of personnel resources, it is expected to achieve maximum effectiveness of work.

Keywords : Role of Regional Personnel Agency, Recruitment Structure

PENDAHULUAN

Badan Kepegawaian mempunyai tugas dan tanggung jawabnya untuk mengurus administrasi kepegawaian pemerintahan kabupaten/ kota maupun pemerintah daerah propinsi. Hampir sebagian besar Badan Kepegawaian Daerah (BKD) ini hanya berada di tingkat kabupaten/ kota sedangkan di tingkat provinsi banyak yang masih menggunakan biro yakni Biro kepegawain. Sesuai dengan undang-undang pemerintahan daerah kewenangan mengatur kepegawaian mulai

dari rekrutmen sampai pensiun berada di kabupaten/ kota. Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) pada umumnya di dasarkan pada Peraturan Daerah masing-masing. Sebelum pelaksanaan otonomi daerah semua urusan kepegawaian berada di pemerintah pusat dan yang berada dipemerintah daerah hanya sebagai pelaksanaan administrasia kepegawaian dari kebijakan pemerintah pusat.

Manajemen kepegawaian di Indonesia proses kegiatannya tidak jauh berbeda dengan proses manajemen kepegawaian pada umumnya, yakni dimulai dari proses kegiatan rekrutmen, pengembangan, promosi, renumerasi, disiplin, dan pemberhentian atau pensiun. Proses kegiatan ini dilakukan oleh berdasarkan ketentuan-ketentuan yang diatur dalam perundang-undangan maupun peraturan pemerintah. Rekrutmen sebagai suatu proses pengumpulan calon pemegang jabatan yang sesuai dengan sumber daya manusia untuk menduduki suatu jabatan dalam fungsi pekerjaan (employee function). SDM-PNS selama ini diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil. Meskipun sistem rekrutmen telah diatur dalam peraturan pemerintah sebagai upaya untuk menjaring SDM-PNS yang kompeten namun dalam implementasinya belum mempunyai kebutuhan yang dapat menunjang keberhasilan kinerja dan profesionalisme SDM-PNS. Kondisi SDM-PNS demikian ini antara lain disebabkan oleh perencanaan kepegawaian saat ini belum didasarkan pada kebutuhan nyata sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil (MSDM-PNS) merupakan konsekuensi dari tuntutan perubahan yang begitu cepat di bidang politik, ekonomi dan sosial. Hal ini ditandai dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah sebagai antisipasi penetapan Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974, yang semula berorientasi pada ketata laksanaan/ administrasi kepegawaian, berubah kearah pendekatan pengembangan Sumber daya Manusia Pegawai Negeri Sipil dalam perkembangannya.

Undang- undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah kedua dengan Undang-undang Nomor 12 Tahun 2008. Sebagai amanah dari Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999, untuk menata Sumber daya Manusia Pegawai Negeri Sipil (PNS) di daerah dibentuklah Badan Kepegawaian Daerah (BKD) yang berdasar pada Pasal 34 A Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian dan Keputusan Presiden Nomor 159 Tahun 2000 tentang Pedoman Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah (BKD). Pembinaan Kepegawaian ditujukan untuk mewujudkan sistem kepegawaian yang mantap, dengan pengembangan pegawai yang dilaksanakan secara terus menerus, berencana melalui upaya pendidikan dan pelatihan, pendidikan kedinasan, pembinaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan disertai bimbingan dan konsultasi serta pengembangan motivasi, kode etik, disiplin serta pemberian penghargaan yang sesuai dengan kredibilitas pribadi dan organisasi dengan tetap mengacu serta memperhatikan kode etik dan disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Sejalan dengan perkembangan ilmu dan teknologi maka di bidang pemerintahan sekarang ini telah terjadi perubahan yang besar sekali, diantaranya adalah diwujudkannya tata pemerintahan yang demokratis (democratic and good governance). Upaya mewujudkan sistem pemerintahan Rencana Strategis 2011-2015. Badan Kepegawaian Daerah (BKD) yang demokratis, bersih dan berwibawa selalu menjadi obsesi bagi rakyat dan pemerintahan di zaman modern sekarang ini. Keberhasilan pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan yang telah dicapai, diperlukan adanya perwujudan dan

kemampuan serta kesungguhan aparatur negara untuk menjadi insan yang berkualitas, profesional dan bertanggungjawab dalam menangani berbagai permasalahan sehingga keberhasilan yang telah dicapai dapat terus dipelihara dan ditingkatkan serta diarahkan pada peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM). Peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) dan profesionalisme pada Aparatur Negara terus ditingkatkan guna mewujudkan Aparatur Negara yang dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan.

Promosi jabatan adalah proses pemindahan karyawan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi. Promosi akan tugas tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi. Promosi akan diikuti dengan tugas tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diikuti sebelumnya.

Dalam aturannya pengangkatan PNS dalam jabatan struktural dilakukan dengan mempertimbangkan faktor-faktor pendidikan dan pelatihan jabatan, kompetensi, serta masa jabatan seorang PNS sejak pengangkatan pertama dalam jabatan tertentu sampai dengan pensiun, akan tetapi dalam kenyataannya pengangkatan pejabat dalam jabatan struktural tidak hanya murni berdasarkan syarat-syarat atau ketentuan yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan, namun terkadang justru malah lebih ditentukan faktor-faktor di luar hal tersebut. Seperti dalam pengangkatan PNS dalam jabatan struktural ataupun penempatannya masih saja didominasi kepentingan politik, kerabat, keluarga dan lain sebagainya. Hal ini dapat dikatakan bahwa dalam prakteknya pengangkatan pegawai dalam jabatan struktural sering tidak sesuai dengan apa yang telah ditentukan dalam aturan perundang-

undangan. Hal inilah yang sering menimbulkan masalah kepegawaian antara lain rasa tidak senang dengan pejabat yang diangkat karena merasa pengangkatan tersebut tidak adil. Rasa tidak senang ini seringkali berakibat menurunnya tingkat etos kerja dengan pejabat yang bersangkutan sehingga akhirnya pekerjaan yang menjadi tanggung jawab bersama antara pegawai yang bersangkutan dengan pejabat tersebut menjadi kurang baik hasilnya. Selain itu sering ada rasa kurang puas dari pegawai yang lain yang pada akhirnya berakibat pada menurunnya prestasi kerja pegawai.

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Halmahera Selatan dalam melaksanakan rekrutmen pejabat struktural, Bupati melalui proses rekrutmen pejabat struktural baik dalam birokrasi pemerintah maupun diluar pemerintah Kabupaten Halmahera Selatan untuk mengisi formasi jabatan. Dasar pertimbangan idealnya dilakukan oleh Baperjakat akan tetapi pada akhirnya. Bupati yang memiliki kewenangan untuk memutuskan siapa yang serah/ sepaham dengannya, maka pejabat itulah yang akan di tunjuk dan dilantik untuk mengisi jabatan tersebut.

Kabupaten Halmahera Selatan merupakan salah satu kabupaten yang ada di provinsi Maluku Utara, dimana tingkat pendidikan, pemahaman dan pengetahuan, masih dikatakan rendah. Tinggi tingkat kinerja semakin besar potensi untuk meningkatkan kualitas kerja yang menjadi tugas dan tanggung jawab. Indikator untuk menilai kualitas kinerja aparatur dinyatakan dalam persentasi jumlah aparatur yang berpendidikan minimal sarjana, dalam total jumlah aparatur Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kabupaten Halmahera Selatan. Yang menjadi persoalan yaitu proses rekrutmen yang tidak melihat dari latar belakang pendidikan disamping itu masih terkait dengan hubungan kolusi, nepotisme

dan daerahisme, tanpa memperhitungkan kualitas sumber daya yang dimiliki oleh Calon Pejabat sehingga, Pejabat di Kabupaten Halmahera Selatan banyak yang tidak berkompetensi di bidang keahlian mereka sehingga dalam melaksanakan tugas sebagai Pejabat tersebut, mendapatkan kesulitan dan tidak mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Maka dari itu, peran dari Badan Kepegawaian Daerah khususnya di kabupaten Halmhera Selatan punya peranan yang sangat penting untuk melakukan manajemen kepegawaian untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik.

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah, untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2009: 1). Penelitian ini menggunakan metode deskriptif-kualitatif. Dalam penelitian ini, peneliti mengikuti pendapat Banister et al (dalam herdiansyah, 2010: 8), tentang teknis pendekatan kualitatif yaitu: suatu metode untuk menangkap dan memberikan gambaran terhadap suatu fenomena yang diteliti. Selain itu peneliti memperhatikan juga penyampaian dari (Sugiono 2010: 1), penelitian kualitatif adalah metode yang digunakan untuk meneliti pada kondisi yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan *makna* dari pada *generalisasi*. Oleh karena itu melalui penelitian ini peneliti ingin memberikan gambaran keadaan yang actual dengan jalan mengumpulkan data berupa kata-kata, menyusun menganalisis dan menginterpretasikannya.

Dalam usaha memperoleh informasi dilakukan usaha pengamatan atau

observasi. Untuk menguji kebenaran suatu pengamatan peneliti dituntut oleh pengetahuan teori untuk dapat memberikan gambaran mengenai kenyataan-kenyataan yang diperhatikan. Penggambaran kenyataan-kenyataan (fakta) yang diperhatikan. Tersebut ditafsirkan menurut pandangan subyektif objek (organisasi) yang diteliti. Bagaimana mereka memberikan makna pada kenyataan atau gejala itu menurut nilai-nilai mereka. Dengan demikian, peneliti ini berusaha menggambarkan Peranan Badan Kepegawaian Daerah dalam Pelaksanaan Rekrutmen Pejabat Struktural, di Kabupaten Halmahera Selatan.

B. Lokasi Penelitian

Adapun yang menjadi lokasi penelitian ini adalah di Kantor Badan Kepegawaian Daerah di wilayah Kabupaten Halmahera Selatan, Provinsi Maluku Utara.

C. Fokus Penelitian

Penelitian ini didesain dengan tujuan untuk ; 1. melihat, 2. Mencatat 3. menggambarkan, 4. menganalisis, dan 5. menginterpretasikan kondisi-kondisi yang sekarang terjadi. Khususnya menggambarkan Peranan Badan Kepegawaian Daerah Dalam Pelaksanaan Rekrutmen Pejabat Struktural di Kabupaten Halmahera Selatan. Penelitian ini juga didesain untuk memperoleh informasi yang objektif. Hal yang menjadi fokus penelitian ini adalah Peranan BKD sebagai pelaksanaan rekrutmen PNS dalam jabatan struktural di lingkup Kabupaten Halmahera selatan.

D. Informan

Informan adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian, dia harus punya banyak pengalaman tentang latar penelitian. Oleh karena itu

seorang informan harus benar-benar tau atau pelaku yang terlibat langsung dengan permasalahan penelitian. (Meleong, 2001: 132)

Informan yang diwawancarai yaitu :

1. Kepala Badan Kepegawaian Daerah 1 orang
2. Sekretaris Badan Kepegawaian Daerah 1 orang
3. Pejabat yang pernah menduduki jabatan 5 orang
4. Pejabat yang sementara menduduki jabatan 5 orang dan
5. PNS yang berhak menduduki jabatan tetapi belum terangkat 5 orang

E Teknik Pengumpulan Data

Dalam proses pengumpulan data peneliti akan menghadapi sejumlah besar sumber-sumber data yang berupa buku kepustakaan. Pertama-pertama yang harus dilakukan peneliti adalah menentukan lokasi-lokasi sumber data, serta pusat-pusat studi. Setelah menentukan lokasi sumber data, mulailah melakukan pengumpulan data. (Kaelan. 2012:163).

Teknik yang digunakan dalam penelitian dalam pengumpulan data sehubungan dengan penelitian ini dilakukan dengan dua cara yaitu:

- a. Pengumpulan data kepustakaan.

Teknik dilakukan dengan mempelajari serta menela literatur-literatur dan buku referensi yang berkaitan dengan konsep birokrasi dan penyelenggaraan pemerintahan, juga membaca bahan dokumentasi yang ada kaitannya dengan wilayah yang menjadi objek penelitian.

- b. Pengumpul data di lapangan.

Pengumpulan data di lapangan dilakukan dengan menggunakan kuesioner

yaitu daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden yang telah dilakukan dengan interview atau wawancara, penggunaan kuesioner (angket), observasi (pengamatan) maupun dokumentasi, menurut petunjuk yang digunakan oleh, (Sugiyono.(2010:).

Secara garis besar, wawancara dibedakan atas wawancara terstruktur (*Structured interview*) atau wawancara tidak terstruktur (*unstructured interview*) dan pelaksanaannya dapat dilakukan dalam wawancara tatap muka (*face to face interview*).

Wawancara terstruktur (*structured interview*), kadang-kadang disebut wawancara distandarisasi (*stnradized interview*), memerlukan administrasi suatu jadwal wawancara oleh seorang pewawancara. Sedangkan wawancara tak terstruktur sebab panawaran tidak memiliki setting wawancara dengan sekuensi pertanyaan yang direncanakan yang dia akan wawancarakan kepada responden. (Silalahi :2010:313)

F. Teknik Analisis Data

Data yang terkumpul dalam penelitian ini diolah dianalisis dengan menggunakan teknik analisis deskriptif-kualitatif (Arikunto 2006:239), dengan langkah-langka sebagai berikut :

1. Penilaian Data. Data yang terkumpul dilakukan penilaian dengan memperhatikan prinsip validitas, objektivitas, reliabilitas melaluicara mengkategorisasikan data dengan pencatatan yang relevan.
2. Analisis dan Interpretasi Data dilakukan dengan 2 (dua) cara yaitu :
 - a. Data yang bersifat kualitatif dipisah-pisahkan melalui

- kategori untuk memperoleh kesimpulan`
- b. Data yang bersifat kuantitatif diklasifikasikan menurut kategori, dijumlahkan dan dihitung persentasenya, kemudian disederhanakan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi atau table presentase.
 3. Interpretasi Hasil Analisis Data.
 4. Penyimpulan terhadap Hasil Analisis/ Interpretasi data.

RANGKUMAN HASIL

WAWANCARA

Hasil wawancara yang dari beberapa informan yang saya dapatkan di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Halmahera Selatan yaitu ;

1. Peranan dari Badan Kepegawaian Daerah sudah di katakana baik dan setiap pegawai sudah dapat melakukan tugasnya, sesuai dengan tugas dan tanggungjawab yang di embani, dan juga dari pihak Badan kepegawaian daerah juga telah melakukan formasi bahwa dalam penempatan jabatan harus sesuai dengan jurusan masing-masing jabatan agar dapat melakukan tugas pokoknya dengan baik dan benar. Untuk menyesuaikan dengan adanya restrukturisasi, maka dalam rekrutmen hanya ditekankan pada lowongan yang prioritas dan strategis, tehnik strategis saja sehingga yang diperoleh benar benar yang dibutuhkan”
Produktivitas Dalam hal pengadaan ini sudah efektif hal ini terbukti dengan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) selaku pelaksana di daerah melaksanakan kegiatan kerjasama dengan berbagai pihak. Pengembangan Badan

- Kepegawaian Standart dan kualifikasi jabatan yang akan disandanginya.
2. Proses Rekrutmen Pejabat Struktural di Kabupaten Halmahera Selatan Fenomena pola rekrutmen pejabat struktural sebagaimana diungkapkan di atas kurang memperhatikan sepenuhnya mekanisme Peraturan Pemerintah No 13 Tahun 2002, dalam hal ini PP hanya diterapkan sebatas memperhatikan sisi kepangkatan saja, padahal dalam aturan dijelaskan bahwa di samping melihat kepangkatan, juga memperhatikan kompetensi dan diklat kepemimpinan. Berdasarkan kajian di lokasi bahwa bentuk penerapan rekrutmen pejabat struktural di Kabupaten Halmahera Selatan sepertinya lebih mengarah pada nuansa politis dari pada aturan yang berlaku.
 3. Pelaksanaan Prosedur Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam jabatan struktural di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) dalam pelaksanaan setiap kegiatan kepegawaian pastilah harus melewati tahap-tahap ataupun kegiatan dalam mencapai tujuan dari kegiatan organisasi tersebut. Dalam hal ini Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Halmahera Selatan sebagai lembaga daerah yang bertanggung jawab sebagai coordinator dari daerah dalam kegiatan kepegawaian di daerah yang mana salah satu kegiatannya adalah
 4. proses rekrutmen Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam jabatan struktural. Demikian kegiatan dan tahap-tahap dalam proses rekrutmen Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam jabatan struktural oleh

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Halmahera Selatan, yaitu : 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 Pegawai Negeri Sipil (PNS) perlu bagi suatu organisasi agar organisasi tersebut tidak mengalami hambatan dalam mencapai tujuannya dalam rangka menghadapi pengaruh-pengaruh perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Daerah Kabupaten Halmahera Selatan.

PEMBAHASAN

Sesuai dengan Undang-Undang Berdasarkan Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 tentang pemerintah daerah kewenangan mengatur kepegawaian mulai dari rekrutmen sampai dengan pensiun beradab dikabupaten/kota. Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) pada umumnya didasarkan pada peraturan daerah masing-masing. Sebelum pelaksanaan otonomi daerah semua urusan kepegawaian beradab dipemerintah pusat adapun yang ada di daerah hanya sebagai pelaksana administrasi pegawai dari kebijakan pemerintah pusat (Miftha Thoha 2014: 18-19) hasil penelitian diperoleh melalui wawancara, observasi, menunjukkan bahwa peran Badan Kepegawaian Daerah (BKD) dalam Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural di Kabupaten Halmahera Selatan sudah dilaksanakan dengan baik dan cukup efektif. Berdasarkan hasil penelitian dari wawancara dari penerapan peran dari Badan Kepegawaian Daerah (BKD) dalam

Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam Jabatan Struktural di Kabupaten Halmahera Selatan dihadapkan dengan kendala/hambatan dimana sering terjadi keterhambatan dari proses Rekrutmen Pejabat Struktural di Kabupaten Halmahera Selatan. Kelancaran penyelenggaraan pemerintah dan pelaksanaan pembangunan di daerah tergantung dari pemerintah daerah. Karena daerah sudah di berikan otonomi sehingga yang paling berperan penting untuk daerah ialah pemerintah daerah setempat.

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Halmahera Selatan dalam melaksanakan rekrutmen pejabat struktural masih dilihat dari sisi Kompetensi dan Keterampilan Pejabat Struktural yang di miliki, Berdasarkan pada data hasil penelitian, Kabupaten Halmahera Selatan telah menerapkan program pengembangan sumber daya aparatur melalui rekrutmen dalam jabatan struktural. Dalam hal rekrutmen dalam jabatan struktural pemerintah Kabupaten Halmahera Selatan mengalami kesulitan kapasitas sumber daya aparatur, sehingga berimplikasi pada rekrutmen jabatan struktural. Akan tetapi, dengan kekuatan otonom dan bupati sebagai kepala daerah yang memiliki kewenangan otoritas melakukan kebijakannya sendiri, diantaranya untuk memenuhi kebutuhan daerah, bupati melalui proses rekrutmen para pegawai baik dalam birokrasi pemerintah maupun di luar pemerintah Kabupaten Halmahera Selatan untuk mengisi formasi jabatan. Dasar pertimbangan idealnya dilakukan oleh Baperjakat akan tetapi pada akhirnya Bupati yang memiliki kewenangan untuk memutuskan siapa yang searah/sepaham dengannya, maka pejabat itulah yang di tunjuk dan di lantik untuk mengisi formasi jabatan tersebut. Ketidakpastian penerapan terhadap proses rekrutmen dalam jabatan struktural yang terjadi ketika Pegawai Negeri Sipil yang di angkat belum

memenuhi persyaratan administratif, tetapi bahkan yang bersangkutan belum mencapai kepangkatan minimal yang dipersyaratkan. Misalnya, seorang staf yang masih memiliki kepangkatan/Golongan 111,b mendapat promosi jabatan pada Eselon III, secara normatif formasi jabatan tersebut ditempati oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan kepangkatan minimal IVa dan telah mengikuti Diklatpim III/spama. Kondisi yang juga menjadi temuan dilapangan bahwa terdapat juga beberapa jabatan yang sangat strategis misalnya Kepala Dinas Pendidikan Nasional ditempatkan oleh Pegawai Negeri Sipil yang masih memiliki Golongan III.d dan belum mengikuti diklat penjurangan. Rekrutmen pegawai negeri dalam jabatan struktural dilingkungan pemerintah Kabupaten Halmahera Selatan tidak semuanya mengikuti aturan sebagaimana yang sudah ditetapkan oleh pemerintah pusat yaitu PP No. 13 Tahun 2002. Hal ini dapat dibuktikan dengan banyaknya pejabat strategis yang ditemukan hampir pada semua Satuan Kerja Pemerintah Daerah (SKPD) baik badan, dinas maupun kantor ditempati oleh aparatur yang secara normatif maupun kompetensi belum sesuai. Kenyataannya kondisi ini tetap menjadi suatu pilihan dalam hal penataan kepegawaian dilingkungan pemerintah Kabupaten Halmahera Selatan dengan model yang berbeda dan tidak melanggar aturan normatif yang telah diatur.

Mendukung pendapat Islamy (2002) yang mengatakan bahwa gejala pengangkatan atau pemilihan pejabat birokrasi nampaknya sudah menghilangkan prinsip merit system, sehingga, kebiasaan asal mengangkat tanpa didasari catatan karier seseorang calon harus diakhiri. Pemerintah Kabupaten Halmahera Selatan dalam merekrut Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam jabatan struktural masih mengacu pada pangkat, jabatan, masa kerja,

latihan jabatan, pendidikan dan usia. Peran Baperjakat hanya sebatas membahas calon pejabat yang akan di rekrut dalam jabatan struktural, keputusan siapa yang akan di rekrut sangat ditentukan oleh Bupati. Peranan Bupati selaku pejabat pembina kepegawaian Kabupaten sangat dominan dalam merekrut Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam jabatan struktural, karena Bupati dapat menentukan lain atau berpendapat lain, bahkan menyimpang dari pertimbangan dan saran Baperjakat. Baperjakat dalam hal ini, merupakan instrumen politik oleh penguasa untuk mempertahankan kekuasaannya dengan mendikte hasil sidang Baperjakat. Mekanisme rekrutmen dalam jabatan struktural nama-nama calon pejabatnya diserahkan kepada pengambil kebijakan (Bupati) dan Baperjakat. Dalam hal ini, pendapat yang dikemukakan oleh Woodrow Wilson menjadi perlu untuk dicermati. Woodrow Wilson dalam Frederickson (2003) yang merupakan ahli pertama yang meletakkan dikotomi antara politik dan administrasi. Beliau berpendapat bahwa politik tidak seharusnya mencampuri administrasi dan sebaliknya. Artinya bahwa antara politik dan administrasi ada pemisahan yang jelas. Dengan demikian, selama teori administrasi masih tidak bisa di pisahkan oleh politik maka penerapan administrasi khususnya administrasi kepegawaian yang dalam hal ini berhubungan dengan rekrutmen pejabat tidak akan berjalan dengan semestinya bahkan dapat berdampak pada profesionalnya pejabat yang direkrut.

Kendala-Kendala yang Dihadapi oleh Pemerintah Kabupaten Halmahera Selatan dalam Pelaksanaan Rekrutmen Pejabat Struktural Berdasarkan data hasil penelitian sebagaimana yang dijelaskan bahwa pengembangan sumber daya aparatur di daerah pemekaran jauh lebih sulit jika dibandingkan dengan Kabupaten

atau Provinsi lain yang bukan hasil pemekaran. Kabupaten Halmahera Selatan sebagai daerah transisi pasca dimekarkan dari Kabupaten mengalami problem terutama dalam hal penataan sumber daya aparatur, dimana Kapasitas sumber daya aparatur yang tersedia sangat terbatas. Berangkat dari problem ini, pemerintah daerah telah melakukan upaya-upaya dengan kegiatan pengembangan sumber daya aparatur. Pelaksanaan program pengembangan sumber daya aparatur selama ini belum dapat menjawab persoalan yang dihadapi oleh pemerintah daerah, hal ini disebabkan oleh adanya faktor-faktor yang menjadi kendala baik faktor internal maupun faktor eksternal. Pengembangan sumber daya aparatur di lingkungan Pemerintah Kabupaten Halmahera Selatan dapat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Yang di maksud dengan faktor internal yakni mencakup keseluruhan kehidupan organisasi yang dapat dikendalikan baik oleh pemimpin maupun oleh anggota organisasi yang bersangkutan, sedangkan faktor eksternal ialah faktor yang di luar dari organisasi tetapi tidak terlepas dari pengaruh lingkungan dimana organisasi berada.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang Peranan Badan Kepegawaian Daerah Dalam Pelaksanaan Rekrutmen Pejabat struktural yang telah di uraikan lumnya, maka penulis dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut.

1. Peranan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Halmahera Selatan belum optimal dalam melaksanakan rekrutmen Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam Jabatan Strktural yang kurang memperhatikan sepenuhnya mekanisme

Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002, di samping itu juga kurang memperhatikan latar belakang penddikan.

2. Peranan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) dan pihak penyelenggara dan unit kerja instansi dalam Lingkup Pememerintah Kabupaten Halmahera Selatan untuk secara konsisten, obyektif dan transparan dalam melaksanakan rekrutmen dalam jabatan struktura dan mengacu pada Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 13 Tahun 2002 yang mengatur pengangkatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam Jabatan Struktural.

B. Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan tersebut, dapat direkomendasikan saran-saran sebagai berikut :

1. Pentingnya Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Halmahera Selatan melakukan evaluasi terhadap perannya dalam melaksanakan rekrutmen Pejabat Struktural, khususnya di Kabupaten Halmahera Selatan
2. Di harapkan kepada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) bahwa dalam penempatan jabatan, khususnya pada jabatan struktural bagi setiap pegawai yang ada. BKD Kabupaten Halmahera Selatan perlu melakukan beberapa hal dalam rekrutmen pejabat struktural dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya aparatur yang memadai.

DAFTAR PUSTAKA

Herdiansyah, Haris, 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta : Salemba Humanika

Kaelan. H. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif Interdisipliner*. Yogyakarta : Paradigma

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfa Beta

Silalahi Ulber, 2010. *Metode Penelitian Sosial* ; PT Refika Aditama

Thoha, Mftah. 2005. *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*, Edisi

Kedua Cetakan pertama. Jakarta : PT Fajar Interpratama Mandiri

Islamy, M. I., 2002. *Manajemen Sumber Daya Aparatur*. Fakultas Ilmu

Administrasi, Universitas Brawijaya. Malang

Peraturan Pemerintah No. 13 Tahun 2002 tentang pengangkatan PNS, dalam Jabatan Struktural.

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.