

PENYELENGGARAAN PEMERINTAHAN DALAM PELAYANAN DAN KEBIJAKAN PUBLIK TERKAIT DENGAN ASPEK HAM DAN KESEJAHTERAAN

Rayla P.B Kusrorong

Untuk mendukung pelaksanaan pembangunan di daerah maka pemerintah di daerah perlu menggali potensi yang ada untuk dapat dimaksimalkan dalam proses pembangunan. Salah satu potensi yang perlu ditingkatkan adalah Adanya rekrutmen CPNS pada Lingkup Pemerintah Kota Manado. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa implementasi kebijaksanaan PP No. 43 Tahun 2007 dan PerDa Kota Manado nomor 38 tahun 2008 dalam rekrutmen calon Pegawai Negeri Sipil Daerah sebagai acuan yang harus dipedomani oleh Pemerintah KotaManado, Instansi penyelenggara dan unit instansi terkait, namun kenyataan masih sering terjadi konflik kepentingan antara berbagai unsur atau pihak baik antara pihak penyelenggara dengan unit kerja instansi terkait maupun dengan para tenaga honorer yang diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah. Faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah di Kota Manado masih diwarnai berbagai tingkat kepentingan yang mempengaruhi efektivitas dan kelancaran pelaksanaan PP No. 43 Tahun 2007 dan Perda Kota Manado nomor 38 tahun 2008, tarik menarik kepentingan antara unit kerja instansi, pejabat eksekutif local, pejabat legislative dengan pihak penyelenggaraan terkadang menimbulkan polemic yang masing-masing pihak yang ingin meraih keuntungan dari pihak pelaksana rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Dalam pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan penjelasan atas UU nomor 43 tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian, diuraikan pada bagian umum, kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kemampuan aparatur negara khususnya pegawai negeri sipil. Maka dari itu sangat dibutuhkan pegawai negeri sipil yang jujur dan melaksanakan tugas sesuai dengan aturan taat pada Pancasila dan UUD 1945. UU nomor 43 tahun 1999 menetapkan beberapa perubahan dalam manajemen Pegawai Negeri Sipil. Perubahan tersebut membawa konsekuensi

bahwa setiap organisasi pemerintah baik pusat maupun daerah harus memiliki sumber daya manusia, pegawai negeri sipil (SDM-PNS) yang memenuhi persyaratan baik secara kuantitas maupun kualitas, sehingga dapat melaksanakan tugas dan fungsi secara profesional.

Diera globalisasi sekarang ini peran Pegawai Negeri Sipil sangat menentukan bagi keberhasilan pembangunan di berbagai bidang. Oleh karena itu, kita perlu diarahkan kepada Peningkatan kualitas sumber daya manusianya yang berfungsi sebagai tenaga penggerak dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai keberhasilan pembangunan yang sedang digalakkan.

Badan Kepegawaian Negara (BKN) dan

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) sebagai lembaga pemerintah yang bertanggung jawab dibidang manajemen kepegawaian negara mengembangkan fungsi sebagai perumus kebijakan dibidang kepegawaian, diharapkan dapat mewujudkan pegawai negeri sipil yang profesional, bertanggung jawab, jujur adil agar dapat melaksanakan tugas secara berdaya guna melalui suatu sistem rekrutmen yang dapat memenuhi tuntutan kebutuhan kualitas SDM-PNS. Sebelum melakukan rekrutmen pegawai didahului proses formasi PNS. Formasi PNS ini diatur dalam peraturan Pemerintah No, 5 Tahun 1976 telah ditentukan pokok-pokok penyusunan formasi Pegawai Negeri Sipil untuk mengisi satuan organisasi pemerintah. Yang dimaksud formasi adalah jumlah dan susunanpangkat PNS yang diperlukan oleh satuan organisasi negara untuk mampu melaksanakan tugas pokok untuk jangka waktu tertentu yang ditetapkan oleh menteri yang bertanggung jawab dalam bidang penertiban dan penyempurnaan Aparatur Negara.

Kuantitas aparatur merupakan jumlah keseluruhan (total) pegawai negeri sipil di kota Manado, sedangkan kualitas aparatur dilihat berdasarkan tingkat pendidikan aparatur yang berpendidikan sarjana (S1). Tingkat pendidikan aparatur dapat merefleksikan tingkat pemahaman dan pengetahuan, dimana semakin tinggi tingkat aparatur semakin semakin besar potensi untuk meningkatkan kualitas kerja yang menjadi tugas dan tanggung jawab. Indikator untuk menilai kualitas aparatur dinyatakan dalam persentase jumlah aparatur yang berpendidikan minimal sarjana, dalam total jumlah aparatur pegawai negeri sipil di Kota Manado. Yang menjadi persoalan yaitu proses rekrutmen yang tidak melihat latar belakang pendidikan CPNS sehingga Pegawai / negeri Sipil di Kota Manado banyak yang tidak berkompentensi di bidang KKN lah yang merusak sistem rekrutmen di Kota Manado sehingga sebagian Pegawai Negeri Sipil di Kota Manado tidak memiliki Kuantitas Dan Kualitas.

Fenomena ini membuat penulis tertarik

untuk melihat peranan BKD Kota Manado Dalam Manajemen Rekrutmen CPNS.

Berdasarkan latar belakang diatas maka dengan kaitan dengan proposal ini maka penulis tertarik membahas tentang : “ Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Dalam Rekrutmen CPNS di Kota Manado “.

B. TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui bagaimana kinerja Badan Kepegawaian Daerah dalam rekrutmen CPNS yang berlangsung di Kota Manado.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan faktor-faktor apa yang mempengaruhi kinerja Badan Kepegawaian Daerah dalam rekrutmen CPNS di Kota Manado.

C. TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Definisi Kinerja menurut Bambang Kusriyanto dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005: 9) adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (lazimnya per jam). Faustino Cardosa Gomes dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2005: 9) mengemukakan definisi kinerja sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Sedangkan Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005: 9),kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

B. Konsep Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang kualitatif untuk jabatan/pekerjaan utama di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan (Nawawi,2000:167). Berdasarkan pengertian tersebut berarti rekrutmen merupakan langkah pertama dalam rangka menerima seseorang dalam proses pengupahan. Rekrutmen yang efektif merupakan tersedianya informasi yang akurat dan berkesinambungan mengenai jumlah dan kualifikasi individu yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai pekerjaan dan organisasi.

Berikut ini pendapat para ahli tentang rekrutmen,

Henry Simamora (1997:212), Rekrutmen (Recruitment) adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

Drs. Fautisno Cardoso Gomes (1995:105) menyatakan bahwa “rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi.

PEMBAHASAN

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) dipimpin oleh seorang kepala adalah unsur pendukung tugas kepala daerah atau pemerintah Kota Manado yang berada dibawah dan bertanggung jawab oleh walikota dan sekretaris Kota Manado.

Sebagaimana diketahui bahwa pemerintah telah menetapkan berbagai kebijaksanaan peraturan perundang-undangan yang menjadi pedoman pelaksanaan bagi pemerintah daerah dalam melaksanakan rekrutmen CPNS. Salah satu peraturan perundang-undangan yang tergolong relative baru adalah Peraturan pemerintah PP No. 48 Tahun 2005 yang diubah menjadi PP No. 43 Tahun 2007 tentang pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS. PP ini merupakan tindak lanjut dari PP No. 97 tahun 2000 tentang Formasi Pegawai Negeri

Sipil, Kemudian PP No. 11 Tahun 2002 tentang pengadaan/Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Pegawai Negeri Sipil, dan PP No. 9 Tahun 2003 tentang wewenang pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.

Analisis tantangan pelaksanaan rekrutmen CPNS yang di hadapi oleh pihak penyelenggara / panitia pelaksana dan pengawas dari BKD difokuskan pada 4 (empat) aspek berikut :

- a. Motivasi
- b. Peran Kelembagaan
- c. Tekanan/intervensi
- d. Pengawasan

Keempat aspek tersebut dianalisis berdasarkan hasil wawancara dengan informan dan narasumber dari pertanyaan yang diajukan

Berikut adalah hasil wawancara dengan sub bagian umum dan kepegawaian mengenai kinerja BKD Kota Manado dalam pelaksanaan rekrutmen PNS.

1. Sebagai pengusul formasi yang diajukan kepada Badan Kepegawaian Negara (BKN) dan Menteri Pendayagunaan aparatur Negar atau Menpan
2. Mengumumkan kepada masyarakat tentang adanya penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil.
3. Sebagai panitia penerima pendaftaran dalam penerimaan pegawai.
4. Sebagai panitia pengawas dalam pelaksanaan ujian.
5. Sebagai panitia yang mengumumkan kelulusan bagi peserta yang di nyatakan lulus.
6. Pengusulan Nomor Induk Pegawai (NIP).
7. Penetapan Surat Keterangan (SK) CPNS.

Dalam melaksanakan tugas tersebut pasti ada beberapa hambatan yang terjadi sehingga menghambat pelaksanaan rekrutmen CPNS baik faktor dari dalam maupun dari luar.

Berikut adalah pernyataan dari hasil wawancara kepada sub bagian umum dan kepegawaian mengenai hambatan yang terjadi dalam rekrutmen PNS:

“ hambatan yang terjadi dalam rekrutmen PNS dapat berasal dalam lingkungan BKD

maupun dari pelamar. Adapun faktor yang berasal dari BKD sebagai panitia adalah anggaran yang kurang, contohnya uang lembur untuk panitia pelaksana, sedangkan faktor yang berasal dari luar yaitu para pelamar adalah:

1. Batas usia pelamar yang sudah melebihi yang ditentukan tetapi jika tempat pelamar pekerja yang berbadan hukum tidak dapat melengkapi persyaratan yang ditentukan, misalnya guru swasta. Perlengkapan dilengkapi dengan surat tugas dan dicantumkan pengalaman kerja dan SK 1.
2. Banyak pelamar yang memiliki pendidikan sama, sedangkan dalam penerimaan dibutuhkan beberapa orang saja.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan tersebut, dapat di kemukakan kesimpulan sehubungan dengan dua pokok permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Peranan Badan Kepegawaian daerah (BKD) belum optimal atau selektif dalam rekrutmen aparatur khususnya CPNS pada Pemerintah Kota Manado. Pada beberapa aspek di nilai sudah sesuai dengan mekanisme yang diatur dalam PP No.48 Tahun 2005 yang telah di revisi menjadi PP No. 43 Tahun 2007, namun dalam beberapa aspek lainnya kurang sesuai termasuk masih adanya tenaga honorer dengan bidang keahlian dan criteria usia serta masa kerja tertentu yang tidak mendapat prioritas dalam pelaksanaan rekrutmen CPNS tahun 2011, Namun dalam beberapa aspek lainnya dinilai kurang sesuai adalah kriteria pelaksanaan, seleksi administrasi dan penggunaan saluran rekrutmen. Secara keseluruhan, ada 4 faktor yang mempengaruhi BKD dalam pelaksanaan rekrutmen CPNSD pada pemerintah Kota Manado dalam menunjang kelancaran pelaksanaan PP No.48 Tahun 2005 Jo PP No. 43 Tahun 2007 yaitu motivasi,tekanan / intervensi, peran kelembagaan dan pengawasan. Na-

mun faktor yang dominan adalah motivasi, di samping tekanan dan peran kelembagaan.

B. Saran

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

1. Pentingnya BKD Kota Manado melakukan evaluasi terhadap perannya dalam pelaksanaan rekrutmen CPNSD.
2. Diharapkan Kepada BKD dan pihak penyelenggara dan unit kerja instansi dalam Lingkup Pemerintah Kota Manado untuk secara konsisten, obyektif dan transparan melaksanakan PP. 48 Tahun 2005 Jo PP No.43 Tahun 2007 dan PP No. 98 Tahun 2000 dan Perda Walikota manado nomor 38 Tahun 2008 dalam melaksanakan rekrutmen Pelamar Umum dan tenaga honorer menjadi CPNS agar tidak menimbulkan kesalahan-kesalahan maupun intervensi dan konflik kepentingan yang mempengaruhi kelancaran dan efektivitas pelaksanaan rekrutmen CPNS di Kota Manado dengan tetap berpedoman kepada PP No. 48 Tahun 2005 Jo PP No.43 Tahun 2007. Dan PP No.11 Tahun 2002 dan Peraturan Daerah Walikota manado nomor 38 tahun 2008.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek, Rieka Cipta, Jakarta, 1998
- Fayol, Hendry, 1996 Principle of Management, Mc. Grew Hill. Pub. Comp.Ltd. New Delhi
- Gaffar, A. Karim, 2003 Kompleksitas Permasalahan Otonomi Daerah Di Indonesia, Pustaka Pelajar Yogyakarta
- Gibson L. James, et al. 1993. Organisasi dan Manajemen : Perilaku Struktur dan Pros-

es. Penerbit Erlangga, Jakarta.

Gomes, F.C Cet. III. Manajemen Sumber Daya Manusia. Andi Offset, Jakarta.

Handayanigrat, S. 1989, Administrasi Pemerintahan Dalam Pembangunan Nasional, CV. Hajimasagung. Jakarta.

Jeddawi Murtir, 2008. Implementasi Kebijakan Otonomi Daerah, bukaka: Total Media-Musanef, Manajemen Kepegwaian di Indonesia, Gunung Agung, Jakarta, 1990

Nasution, Hermein, Proses pengelolaan sumber daya manusia, USU Press, Medan, 2005

Siagian Sondang P.1982: Organisasi Kepemimpinan dan Prilaku Administrasi, Jakarta, 1976 Gunung Agung

Singarimbun, Masri & Soffia effendi, Metode Penelitian Survei, PT Pustaka LP3ES, Jakarta, 1999