Bima Journal – Bussiness Management and Accounting
Available online at : http://journal.pdmbengkulu.org/index.php/bima
DOI: https://doi.org/10.37638/bima.2.2.177-184.

Efektivitas Perekrutan Pegawai Negeri Sipil Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah

Effectiveness Of The Recruitment Of Civil Servants In Improving Performance Of Employees In The Regional Personnel Agency

Yesi Indian Ariska[1)], Nirta Vera Yustanti[2)]
[1,2)] [1)]Study Program of Management Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu
Email: yesiindian@yahoo.com

How to Cite :
Ariska, Yesi; Yustanti, V. Nirta (2021). Effectiveness Of The Recruitment Of Civil Servants In Improving Performance Of Employees In The Regional Personnel Agency. *Bima Journal : Business, Management and Accounting Journal, 2* (2). DOI: https://doi.org/10.37638/bima.2.2.177-184.

ARTICLE HISTORY
Submited [26 June 2021]
Revised [29 July 2021]
Accepted [28 July 2021]
Published [31 July 2021]

KEYWORDS
Effectiveness, Recruitment, and Employee Performance.

This is an open access article under the CC–BY-SA license

ABSTRAK

Secara umum, penerimaan pelayan publik adalah tentang menemukan, dan menarik orang yang cocok untuk menjadi karyawan sebuah institusi negeri. Rekrutmen juga dapat didefinisikan sebagai serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk menarik pencari kerja dengan motivasi, kemampuan, keterampilan dan pengetahuan untuk mengisi kesenjangan yang diidentifikasi dalam proses rekrutmen. Penelitian ini bertujuan untuk melihat Efektivitas Perektrutan Pegawai Negerii Sipil dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bengkulu. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini yakni metode deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara, observasi, dan pencacatan dokumen terkait proses rekrutmen pegawai negeri sipil yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bengkulu. Data yang diperoleh dianalisis secara kualitatif dengan memeriksa semua data yang dikumpulkan dan didukung oleh hasil wawancara dengan Pendekatan Stres Teoritis Duncan, menunjukkan bahwa pengaruhnya dapat diamati dalam

tiga indikator: pencapaian tujuan, integrasi dan adaptasi. Hasil temuan lapangan penelitian menyimpulkan bahwa pelaksaan rekrutmen pegawai yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bengkulu sudah terlaksana dengan tepat karena dalam pengerjaanya sudah lebih transparan dan akuntabilitas.

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the impact of civil servant recruitment on improving the performance of Bengkulu Province civil servant employees. The method used in this study is a descriptive method using a qualitative approach*. Data acquisition techniques were conducted by interviewing, observing, and recording documents related to the civil servant recruitment process carried out by Bengkulu local civil servants. The data acquired will be investigated and qualitatively analyzed for all the data collected, and an interview with Duncan's theoretical approach to stress, whose effectiveness can be seen in three indicators: goal achievement, integration, and adaptation Supported by the results of. The results of the field survey came to the correct conclusion as the implementation of labor recruitment carried out by local civil servants in the Bengkulu Province is more transparent and responsible.*

.

PENDAHULUAN

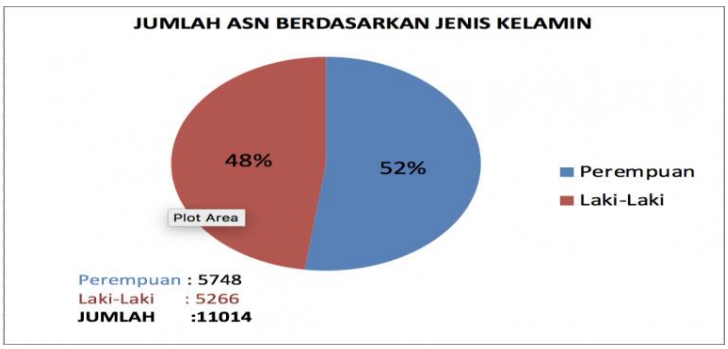
Peran pejabat publik yang dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam menentukan sejarah negara dan lahirnya Negara Kesatuan Republik Indonesia sangatlah penting. Hal ini karena PNS merupakan bagian dari salah satu tokoh terpenting di negara ini, sebuah institusi nasional dan pembangunan untuk mencapai tujuan nasional. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan pembangunan nasional, diperlukan penyediaan pegawai negeri sipil lembaga negara pegawai negeri sipil daerah secara fundamental adil dan setara.

Secara umum, penerimaan pelayan publik adalah tentang menemukan, dan menarik orang yang cocok untuk menjadi karyawan sebuah institusi negeri . Rekrutmen juga dapat didefinisikan sebagai serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk menarik pencari kerja dengan motivasi, kemampuan, keterampilan dan pengetahuan untuk mengisi kesenjangan yang diidentifikasi dalam proses rekrutmen.

Computer Assisted Test (CAT) merupakan salah satu metode dalam penerimaan pegawai dengan menggunakan komputer sebagai alat bantu yang lebih modern sehingga diharapkan tindak kecurangan penerimaan secara manual tidak terjadi lagi. Penggunaan system tersebut dilakukan dengan menggunakan

soal TKD (Tes Kemampuan Dasar). Soal-soal TKD CAT PNS dibuat oleh Badan Kepegawaian Negera (BKN) dengan menggunakan tiga jenis bidang test yaitu pertama Tes Wawasan Kebangsaan (TWK), kedua Tes Intelegensi Umum (TIU), dan ketiga Tes Karakteristik Pribadi (TKP). Penggunaan CAT dinilai lebih efisien dan cukup mudah karena kita cukup menjawab dengan mengklik pilihan jawaban yang ada pada monitor komputer, juga waktu pengerjaan tes sudah langsung muncul pada saat kita mengerjakan.

Provinsi Bengkulu adalah salah satu Provinsi yang berada di Pulau Sumatera. Luas wilayah Provinsi Bengkulu mencapai 19.919,33 km² , wilayah tersebut terbagi menjadi 1 Kotamadya, 9 Kabupaten, 128 Kecamatan, 172 Kelurahan dan 1.341 Desa dengan jumlah penduduk diperkirakan sekitar 1.962.044 jiwa dengan. Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berada di Provinsi Bengkulu berjumlah 11014 orang yang terdiri dari 5266 laki-laki dan 5748 perempuan. Jumlah tersebar di 36 instansi/Organisasi Perangkat Daerah (OPD) baik dari segi pemerintahan, rumah sakit, maupun tenaga pendidik.



Gambar 1. Jumlah Aparatur Sipil Negara Berdasarkan Jenis Kelamin

Berkaitan dengan hal tersebut Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bengkulu sebagai lembaga pemerintahan yang menjadi koordinator dalam proses penerimaan pegawai negeri sipil selalu berusaha memegang aturan dalam pelaksanaan penerimaan dan dalam pelaksanaannya mendasarkan pada Undang – Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Dari uraian yang telah dijabarkan di atas maka penulis akan meneliti mengenai Efektivitas Perektrutan Pegawai Negeri Sipil dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bengkulu.

LANDASAN TEORI

Efektivitas

"Efektivitas adalah komunikasi untuk mencapaii tujuan yang direncanakan berdasarkan anggaran biaya, waktu yang ditetapkan dan jumlah pekerja yang ditugaskan" Menurut Effendy (2010:14).

Pegawai Negeri Sipil

Pegawai Negeri bukan saja unsur Aparatur Negara, tetapi juga Abdi Negara dan Abdi Masyarakat yang hidup ditengah-tengah masyarakat yang bekerja untuk kepentingan masyarakat, oleh sebab itu dalam melaksanakan pembinaan, hendaknya sejauh mungkin diusahakan adanya keserasian antara kepentingan dinas dengan kepentingan Pegawai Negeri sebagai perorangan dengan ketentuan bahwa apabila terdapat perbedaan antara kepentingan dinas dan Pegawai Negeri sebagai perorangan, maka kepentingan dinaslah yang harus didahulukan.

Rekrutmen PNS

Menurut Hasibuan (2003 : 40) "perekrutan adalah suatu usaha untuk mencari dan mempengaruhi pekerja yang ingin melamar pekerjaan yang ada dalam suatu instansi atau organisasi."

Menurut Rioux & Paul dalam Recruitment and Selection Practices mengatakan bahwa *"Recruitment is the process of identifying and attracting potential candidates from within and outside an organization to begin evaluating them for future employment.* Setelah kandidat telah ditentukan, organisasi dapat memulai proses seleksi. Ini termasuk mengumpulkan, mengukur dan mengevaluasi informasi mengenai kualifikasi kandidat untuk posisi yang ditunjuk. Organisasi menggunakan proses ini untuk meningkatkan kemampuan mereka merekrut orang dengan keterampilan dan kemampuan yang mereka butuhkan untuk berhasil di tempat kerja. Setelah Calon pegawai diidentifikasi, organisasi dapat memulai proses seleksi. Hal ini termasuk mengumpulkan mengukur, dan mengevaluasi informasi tentang keterampilan calon pegawai untuk posisi yang ditentukan. Organisasi menggunakan proses ini untuk meningkatkan kemampuan mereka untuk memperkerjakan orang dengan keterampilan dan kemampuan yang tepat yang diharapkan dapat berhasil dalam pekerjaan mereka.

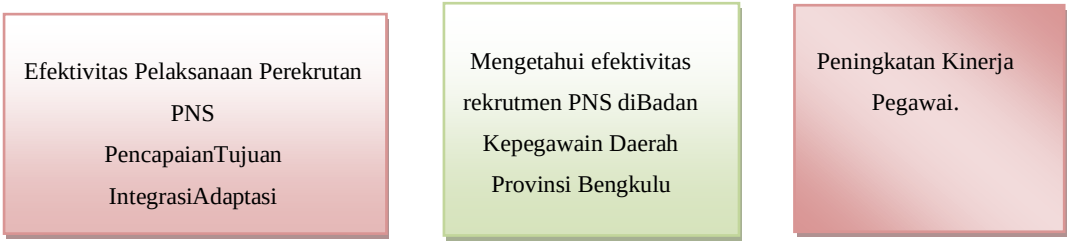
Kinerja Pegawai Menurut Mangkunegara (2014:9) "kinerja adalah hasil kerja dari kualitas dan kuantitas pekerja yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2014:9), "Kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan seseorang ketika melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang dilimpahkan kepadanya".

Sementara menurut Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Kerja Pegawai Negeri Sipil, disebutkan Pasa 1 poin 3 bahwa "prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS menurut organisasi, sesuai dengan tujuan kerja dan perilaku kerja karyawan.

KERANGKA ANALISIS



Gambar 2. Kerangka Analisis

METODE ANALISIS

Jenis dan Sumber Data

Menurut Hendarsono dalam Suyanto (2005: 171-172), ada tiga jenis informan dalam jenis ini yaitu:

1. Sumber informasi utama adalah mereka yang mengetahui dan memiliki berbagai informasi kontekstual yang diperlukan dalam penelitian. Dalam hal ini Kepala Badan Kepegawaian Daerah (BKD) yang menjadi informasi yang penting.
2. Sumber Informasi kedua yakni mereka yang terlibat secara langsung dalam interaksi sosial yang diteliti. Dalam hal ini informasi kedua dalah Pegawai Negeri Sipil di BKD.
3. Sumber informasi biasa yaitu informan yang ditentukan dengan pertimbangan informan tersebut mengetahui dan berhubungan dengan permasalahan,yaitu para CPNS.

Metode Analisis

Metode Analisa data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisa secara kualitatif dengan menggunakan model analisis interaktif.. Data yang diperoleh dalam obyek penelitian ini ditemukan, diolah dan dikonfirmasikan dengan opini dari responden yang sedang diamat. Metode analisis interaktif yang meliputi: reduksi data, penyajian data, dan penarikan simpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan

Keberhasilan prosedur rekrutmen yang diselenggarakan di BKD Provinsi Bengkulu dalam mencapai sasarannya akan dapat terlihat dari efektif tidaknya pelaksnaan pada tahap-tahap kegiatan dalam rekrutmen. Sedangkan yang dimaksud dengan tahap tahap kegiatan rekruitmen adalah mulai dari tahap pengumuman, pelamar, penyaringan, dan pengangkatan atau penempatan.

Tahap-tahap tersebut selanjutnya akan diukur dengan 3 indikator yaitu : pencapaian tujuan, integrasi, dan adaptasi

Pencapaian tujuan ini merupakan upaya yang dilakukan agar mencapai sasaran atapun tujuan yang diharapkan. Dalam hal perencanaan kebutuhan , Badan Kepegawaian Daerah selaku pejabat yang berwenang yang bertugas mengurusi hal rekrutmen sudah melaksanakan tugas utama mereka secara baik dengan menggunakan media penyebaran informasi atau pengumuman dengan berbagai macam cara.

Integrasi adalah tingkatan kemampuan suatu organisasi dalam hal melakukan program kerja yang telah ditentukan dan menjadi tujuan. Dalam hal ini, integrasi dari badan kepegawaian Daerah Provinsi Bengkulu memberikan pengumuman atau informasi mengenai posisi dan kualifikasi serta kuota dengan cara membuat akun media sosial yang berisi informasi yang lengkap, membuat pengumuman di surat kabar dan lain sebagainya.

Dalam hal proses pengumuman perekrutan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bengkulu selalu memberikan kinerja yang baik dan disesuaikan dengan perkembangan dan kebutuhan formasi, teknologi. Badan Kepegawaian Daerah mempunyai situs resmi yang berisi informasi penting dan terbaru, yang diharapkan dapat dibaca oleh seluruh masyarakat bukan hanya yang bertempat tinggal di Provinsi Bengkulu.

Rekrutmen yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bengkulu telah mengalami perubahan baik dari metode dan soal-soal yang disajikan. Rekrutmen ini sangat berperan dalam peningkatan kinerja pegawai. Karena dalam rekrutmen tersebut, ada 3 seleksi yang harus dilalaui oleh peserta untuk selanjutnya bisa lolos dan dinyata menjadi CPNS. Selanjutnya, CPNS tersebut diberikan pelatihan dasar selama 2 minggu dan akan masuk dalam tahap prajabatan. Selain itu, CPNS tersebut diberikan penjelasan mengenai tugas pokok dan fungsi dari jabatan ataupun posisi yang diduduki. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Nindya Anggreyni, S.STP.,M.M selaku Kepala Sub Bagian Diklat dan Sertifikasi Jabatan.

"setiap ASN memiliki tugas masing-masing. Selalu diawai oleh atasan langsung dengan melihat tupoksi. Bisa saja, dia lulus melaui metode itu sudah menjadi yang terbaik, namun lingkungannya tidak mendukung. Oleh sebab itu,dia harus langsung diawasi oleh atasannya langsung. Karena manusia bekerja sesuai dengan lingkungannya".

Namun meskipun dalam dunia kerja masih banyak yang didapati tidak mengerjakan tugas dengan baik, BKD melakukan upaya agar dapat meningkatkan kinerja dari pegawai tersebut. Peserta yang baru lulus tersebut, tidak langsung ditetapkan menjadi PNS, namun CPNS. Dalam masa CPNS tersebut, mereka diberikan pelatihan dasar dan prajabatan. Maksimal prajabatan ini selama 4 tahun.

Apabila dia dalam 4 tahun ini tidak hadir selama 45 hari kerja, maka dia gagal menjadi PNS. Untuk meningkatkan kinerja dari pegawai yang baru lulus tersebut, selain pelatihan dasar tersebut diberikan diklat, baik dari instansinya ataupun dari provinsi langsung. Hal ini dilakukan untuk menciptakan pegawai yang lebih berkompeten dan profesional.

Perbedaan pegawai yang lulus dengan metode LJK dan *CAT* sangat signifikan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Efendi, S.Sos.,M.M selaku Sekertaris BKD mengatakan bahwa :

"Rekrutmen yang diadakan dengan metode CAT itu, saya berani mengatakan sudah bagus. Karena penerimaan berkas sampe ke pengumumannya trasnparan. Tidak ada campur tangan siapapun. Membantu siapa yang mau melamar.

Hal tersebut dikatakan karena, dalam proses rekrutmen jabatan atau posisi yang dibutuhkan harus sejalan dengan lulusan dari si pelamar. Apabila apabila tidak sejalan, maka akan langsung digagalkan di seleksi adminitrasi. Karena hal tersebut, hanya orang yang memang sesuai bidangnya yang dapat mengsi formasi tersebut. Dengan begitu, mereka menjadi bisa lebih profesional dalam bekerja dan mampu menghasilkan kinerja yang baik.

Rekrutmen dengan metode *CAT* ini yang dilaksanakan oleh BKD sendiri sudah mampu menghasilkan pegawai-pegawai yang berkompeten dan profesional. Mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan ketiga indikator yaitu pencapaian tujuan, integrasi, dan adaptasi pelaksaan rekrutmen sudah efektif. Ketiga indikator itu yaitu: a. Pencapaian Tujuan, Dimana BKD menjadi penyedia segala yang menjadi kebutuhan dari rekrutmen tersebut. BKD juga telah berhasil menemukan para pegawai yang sesuai dengan yang OPD butuhkan, b. Integrasi Selaku fasilisator BKD mampu secara mandiri menyediakan apa yang menjadi sarana dan prasarana dari kegiatantersebut. Dengan adanya metode yang baru ini juga, BKD juga telah mensosialisasikan bagaimana cara menggunakan metode tersebut, c. Adaptasi, Badan Kepegawaian Daerah sendiri selalu memprioritaskan apa yang menjadi kebutuhan dari OPD sendiri, dan merevisi bidang-bidang yang sudah tidak layak lagi dengan yang lebih baru dan mampu memperbaiki kinerja dari OPD tersebut. Dalam hal rekrutmen ini BKD Provinsi Bengkulu telah melukan rekrutmen dengan metode CAT (*Computer Assited Test).*

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 Provinsi Bengkulu: BKD selaku koordinator panitia pelaksana rekrutmen di daerah, perlu ditingkatkankan lagi standard kualitas persyaratan CPNS dari tahun ke tahun agar menghasilkan pegawai-pegawai yang profesional dan berkinerja baik. Hal tersebut dapat dilakukan dengan membuat persyaratan yang lebih spesifik lagi dan menyesuaikan syarat yang dikeluarkan dengan spesifikasi tupoksi dari posisi yang dibutuhkan. Seperti jabatan untuk guru, harus memiliki akta 4, BKD dapat lebih difokuskan lagi kesejajaran antara jurusan dengan posisi yang diperlukan. Seperti, diperlukan posisi dibidang IT, maka harus berlatarbelakang pendidikan dibagian IT, komputer, atau yang berhubungan dengan IT.

DAFTAR PUSTAKA

Bagong, Suyanto. 2005. *Metode Penelitian Sosial : Berbagai Alternatif Pendekatan.* Jakarta: Prenada Media.

Effendy, Onong Uchjana. 2010. *Ilmu Teori dan Filsafat Ilmu Komunikasi*. Ban Remaja Rosdakarya.

Hasibuan, Malayu S. P.. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.

Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.

Nawawi, Hadari. (2006*). Evaluasi dan Manajemen kinerja*. Yogyakarta: Gadjah Mada Univercity Press.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 23 Tahun 2019 Tentang Kriteria Penetapan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil dan Pelaksanaan Seleksi CPNS 2019.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 24 Tahun 2019 Tentang Nilai Ambang Batas SKD CPNS Tahun 2019.

Rosidah, Ambar Teguh Sulistiyani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta : Graha Ilmu.

Simamora, Henry . 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN.Yogyakarta.

Sudarmanto. 2014. *Kinerja dan Pengembangan Kompensasi SDM*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif.* Bandung : Alfabeta.