

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

by Journal PDm Bengkulu

Submission date: 30-Jul-2021 08:17AM (UTC-0700)

Submission ID: 1405713110

File name: Jurnal_Yesi_Indian_Ariska_dan_Nirta_Revisi2.doc (549K)

Word count: 2432

Character count: 15699



**EFEKTIFITAS PEREKTRUTAN APARATUR NEGERI SIPIL (ASN) DALAM
PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DI BAGIAN KEPEGAWAIAN WILAYAH
PROVINSI BENGKULU**

**THE EFFECTIVENESS OF RECRUITMENT OF CIVIL SERVICES (ASN) IN
INCREASING PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN THE PERFORMANCE SECTION
OF THE PROVINCE OF BENGKULU**

Yesi Indian Ariska¹⁾, Nirta Vera Yustanti²⁾

^{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.2.2.178-186>.

ARTICLE HISTORY

Submitted [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](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) 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. Riset ini bertujuan agar mengetahui sistem Perekrutan Pegawai Negeri Sipil dalam Rangka Tingkatkan Kinerja Pegawai di Bagian Kepegawaian Wilayah Provinsi Bengkulu. Ada pula tata cara yang digunakan dalam riset ini ialah tata cara deskriptif dengan memakai pendekatan kualitatif. Metode pengumpulan informasi dicoba dengan metode wawancara, observasi, serta pencacatan dokumen terpaut proses rekrutmen pegawai negara sipil yang dicoba oleh bagian Kepegawaian Wilayah Provinsi Bengkulu. Informasi yang diperoleh dianalisis secara kualitatif dengan mengecek seluruh informasi yang dikumpulkan serta didukung oleh hasil wawancara dengan Pendekatan Tekanan pikiran Teoritis Duncan, yang akan menampilkan jika terdapat pengaruhnya bisa diamati dalam 3 penanda: pencapaian tujuan, integrasi serta menyesuaikan diri. Hasil penemuan lapangan riset ini merumuskan jika pelaksanaan rekrutmen pegawai

yang dilaksanakan oleh bagian Kepegawaian Wilayah Provinsi Bengkulu telah terlaksana dengan pas sebab dalam pengerjaanya telah lebih transparan serta 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. Another method used in this study is a deskriptif method that involves the use of kualitatif data. The method of collecting information was tried by interview, observation, and document tampering related to the recruitment process for civil servants which was tried by the Regional Personnel Section of Bengkulu Province. 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 Duncan's Theoretical Mind Pressure Approach, which will show if there is an effect, can be observed in 3 markers: goal attainment, integration and adjustment. The findings of this research field conclude that the implementation of employee recruitment carried out by the Regional Personnel Section of the Bengkulu Province has been carried out properly because the process has been more transparent and accountable

PENDAHULUAN

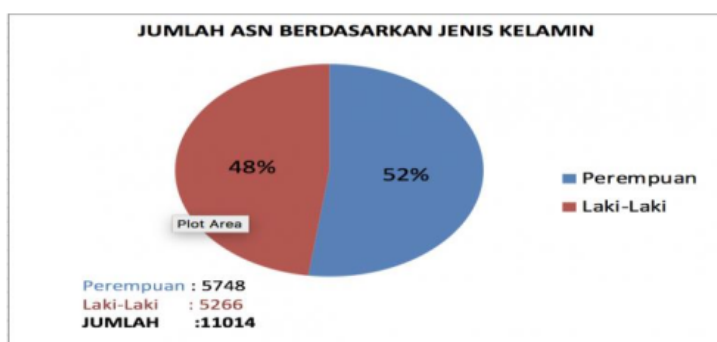
Peran pejabat publik yang dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam menentukan sejarah negara dan lahirnya Negara Kesatuan Republik Indonesia sangatlah penting. Hal ini karena PNS merupakan bagian dari salah satu tokoh terpenting di negara ini, sebuah institusi nasional dan pembangunan untuk mencapai 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) ialah salah satu tata cara dalam penerimaan pegawai dengan memakai pc selaku perlengkapan bantu yang lebih modern sehingga

diharapkan tindak kecurangan penerimaan secara manual tidak berlangsung lagi. **Pemakaian system tersebut dicoba dengan memanfaatkan soal TKD(Uji Keahlian Dasar). Soal- soal TKD CAT PNS dibuat oleh bagian Kepegawaian Negera(BKN) Pusat dengan memakai 3 tipe bidang test ialah awal Uji Pengetahuan Kebangsaan(TWK), kedua Uji Intelegensi Universal(TIU), serta ketiga Uji Ciri Individu(TKP). Pemakaian CAT dinilai lebih efektif dan juga lebih mudah sebab kita hanya mengerjakan dengan mengklik opsi jawaban yang terdapat pada monitor pc,dan juga waktu pengerjaan uji dapat langsung timbul disaat kita mengerjakan.**

Provinsi Bengkulu merupakan salah satu Provinsi yang terletak di Pulau Sumatera. Luas daerah Provinsi Bengkulu berkisar 19. 919, 33 km², daerah tersebut dibagi jadi 1 Kotamadya, 9 Kabupaten, 128 Kecamatan, 172 Kelurahan serta 1. 341 Desa dan jumlah penduduk diperkirakan sekitar 1. 962. 044 jiwa dengan jumlah aparatur negeri sipil (PNS) yang terletak di Provinsi Bengkulu berjumlah 11014 orang yang terdiri dari 5266 pria serta 5748 wanita. Jumlah tersebar di 36 lembaga/ Organisasi Fitur Wilayah(OPD) baik dari segi pemerintahan, rumah sakit, ataupun tenaga pendidik.



Gambar 1. Jumlah Aparatur Sipil Negara Berdasarkan Jenis Kelamin

Berkaitan dengan perihal di atas bagian Kepegawaian Wilayah Provinsi Bengkulu selaku lembaga pemerintahan yang jadi koordinator dalam proses penerimaan pegawai negara sipil senantiasa berupaya **memegang ketentuan dalam penerapan penerimaan serta dalam penerapannya mendasarkan pada Undang-Undang No 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negeri.**

Dari penjelasan yang sudah dijabarkan di atas hingga penulis hendak mempelajari bagaimana Efektivitas Perekrutan Aparatur Negeri Sipil (ASN) dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Di bagian Kepegawaian Wilayah Provinsi Bengkulu.

LANDASAN TEORI

Efektivitas

“ Efektivitas merupakan komunikasi buat mencapai tujuan yang direncanakan bersumber pada anggaran pengeluaran, waktu yang diresmikan serta jumlah pekerja yang ditugaskan” Menurut Effendy(2010: 14).

Aparatur Negeri Sipil

Pegawai Negara bukan saja komponen Aparatur Negeri, namun pula Abdi Negeri serta Abdi Warga yang hidup ditengah- tengah warga yang bekerja buat kepentingan warga, oleh karena itu dalam melakukan pembinaan, sebaiknya sejauh dapat diusahakan terdapatnya keserasian antara kepentingan dinas dengan kepentingan Pegawai Negara selaku perorangan dengan syarat kalau apabila ada perbandingan antara kepentingan dinas serta Pegawai Negara selaku perorangan, hingga kepentingan dinaslah yang wajib didahulukan.

Rekrutmen PNS

Pendapat Hasibuan(2003: 40)" perekrutan merupakan sesuatu usaha buat mencari serta pengaruhi pekerja yang berniat melamar pekerjaan yang terdapat dalam sesuatu lembaga a¹upun organisasi."

Bagi Rioux& Paul dalam Recruitment and Selection Practices berkata kalau" Recruitment is the process of identifying and attracting potential candidates from within and outside an organization to begin evaluating them for future employment. Sehabis kandidat sudah didetetapkan, organisasi bisa mengawali proses pilih. Ini tercantum mengumpulkan, mengukur serta mengevaluasi data menimpa kualifikasi kandidat buat posisi yang ditunjuk. Organisasi memakai proses ini buat tingkatkan keahlian mereka merekrut orang dengan keahlian serta keahlian yang mereka butuhkan buat sukses di tempat kerja. Sehabis Calon pegawai diidentifikasi, organisasi bisa mengawali proses pilih. Perihal ini tercantum mengumpulkan mengukur, serta mengevaluasi data tentang keahlian calon pegawai buat posisi yang didetetapkan. Organisasi memakai proses ini buat tingkatkan keahlian mereka buat memperkerjakan orang dengan keahlian serta keahlian yang pas yang diharapkan bisa sukses dalam pekerjaan mereka.

Kinerja Pegawai Bagi Mangkunegara(2014: 9)" kinerja merupakan hasil kerja dari mutu serta kuantitas pekerja yang dicoba oleh seorang dalam melakukan sesuatu pekerjaan cocok dengan tanggung jawab yang diberikan.

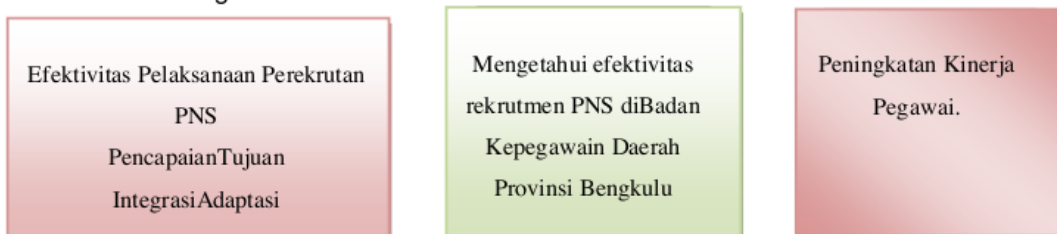
Kinerja Pegawai

Bagi Mangkunegara(2014: 9)," Kinerja merupakan hasil dari mutu serta kuantitas pekerjaan yang dicoba seorang kala melaksanakan sesuatu pekerjaan cocok dengan tanggung jawab yang dilimpahkan kepadanya".

Sedangkan bagi Peraturan Pemerintah No 46 Tahun 2011 tentang Evaluasi Kerja Pegawai Negara Sipil, disebutkan Pasa 1 poin 3 kalau" prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh tiap PNS bagi organisasi, cocok dengan tujuan kerja serta sikap kerja karyawan.

KERANGKA ANALISIS

Gambar 2. Kerangka Analisis



METODE ANALISIS

Jenis dan sumber data

Pendapat Hendarsono dalam Suyanto(2005: 171- 172), terdapat 3 tipe informan dalam tipe ini ialah:

1. Sumber data utama merupakan mereka yang mengenali serta mempunyai bermacam data kontekstual yang dibutuhkan dalam riset. Dalam perihal ini Kepala Tubuh Kepegawaian Wilayah(BKD) yang jadi data yang berarti.
2. Sumber Data kedua ialah mereka yang ikut serta secara langsung dalam interaksi sosial yang diteliti. Dalam perihal ini data kedua ialah Pegawai Negara Sipil di BKD.
3. Sumber data biasa yaitu informan yang ditentukan dengan pertimbangan informan tersebut mengenali serta berhubungan dengan kasus, ialah para CPNS.

Metode Analisis

Tata cara Analisa informasi yang dipergunakan dalam riset ini merupakan analisa secara kualitatif dengan memakai model analisis interaktif.. Informasi yang diperoleh dalam obyek riset ini ditemui, diolah serta dikonfirmasi dengan opini dari responden yang tengah diamat. Tata cara analisis interaktif yang meliputi: reduksi informasi, penyajian informasi, serta penarikan simpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan

Keberhasilan prosedur rekrutmen yang diselenggarakan di BKD Provinsi Bengkulu dalam menggapai sasarannya hendak bisa nampak dari efisien tidaknya pelaksanaan pada tahap- tahap aktivitas dalam rekrutmen. Sebaliknya yang diartikan dengan sesi sesi aktivitas rekrutmen yakni mulai dari sesi pengumuman, pelamar, penyaringan, serta kenaikan ataupun penempatan. Tahap- tahap tersebut berikutnya hendak diukur dengan 3 indikator ialah: pencapaian tujuan, integrasi, serta adaptasi

Pencapaian tujuan ini ialah upaya yang dicoba supaya menggapai target ataupun tujuan yang diharapkan. Dalam perihal perencanaan kebutuhan, Tubuh Kepegawaian Wilayah sebagai pejabat yang berwenang yang bertugas mengurus perihal rekrutmen telah melakukan tugas utama mereka secara baik dengan memanfaatkan media penyebaran data ataupun pengumuman dengan bermacam berbagai metode.

Integrasi merupakan tingkatan keahlian sesuatu organisasi dalam perihal melaksanakan program kerja yang sudah ditetapkan serta sebagai tujuan. Dalam perihal ini, integrasi dari tubuh kepegawaian Wilayah Provinsi Bengkulu membagikan pengumuman ataupun data menimpa posisi serta kualifikasi dan kuota dengan metode membuat akun media sosial yang berisi data yang lengkap, membuat pengumuman di pesan berita serta lain sebagainya.

Dalam perihal proses pengumuman perekrutan Tubuh Kepegawaian Wilayah Provinsi Bengkulu senantiasa membagikan kinerja yang baik serta disesuaikan dengan pertumbuhan serta kebutuhan formasi, teknologi. Tubuh Kepegawaian Wilayah

memiliki web formal yang berisi data berarti serta terkini, yang diharapkan bisa dibaca oleh segala warga bukan cuma yang bertempat tinggal di Provinsi Bengkulu.

Rekrutmen yang dicoba oleh Tubuh Kepegawaian Wilayah Provinsi Bengkulu sudah hadapi transformasi baik dari tata cara serta soal- soal yang disajikan.

1 Rekrutmen ini sangat berfungsi dalam kenaikan kinerja pegawai. Sebab dalam rekrutmen tersebut, terdapat 3 pilih yang wajib dilalui oleh partisipan buat berikutnya dapat lolos serta dinyatakan jadi CPNS. Berikutnya, CPNS tersebut diberikan pelatihan dasar sepanjang 2 minggu serta hendak masuk dalam sesi prajabatan. Tidak hanya itu, CPNS tersebut diberikan uraian menimpa tugas pokok serta guna dari jabatan maupun posisi yang diduduki. Bersumber pada hasil wawancara dengan Bunda Nindya Anggreyni, S. STP., M. M sebagai Kepala Sub Bagian Diklat serta Sertifikasi Jabatan.

1 “ setiap ASN mempunyai tugas sendiri-sendiri. Senantiasa diawasi oleh atasan langsung dengan memandang tupoksi. Dapat saja, ia lulus melalui tata cara itu telah jadi yang terbaik, tetapi lingkungannya tidak menunjang. Oleh karena itu, ia wajib langsung diawasi oleh atasannya langsung. Sebab manusia bekerja cocok dengan lingkungannya”.

1 Tetapi walaupun dalam dunia kerja masih banyak yang mendapati tidak mengerjakan tugas dengan baik, BKD melaksanakan upaya supaya bisa tingkatkan kinerja dari pegawai tersebut. Partisipan yang baru lulus tersebut, tidak langsung diresmikan jadi PNS, tetapi CPNS. Dalam masa CPNS tersebut, mereka diberikan pelatihan dasar serta prajabatan. Optimal prajabatan ini sepanjang 4 tahun.

1 Apa ia dalam 4 tahun ini tidak tampil sepanjang 45 hari kerja, hingga ia kandas jadi PNS. Untuk menambah kinerja dari pegawai yang baru lulus tersebut, tidak hanya pelatihan dasar tersebut diberikan diklat, baik dari instansinya maupun dari provinsi langsung. Perihal ini dicoba untuk menghasilkan pegawai yang lebih berkompeten serta handal.

Perbandingan pegawai yang lulus dengan tata cara LJK serta CAT sangat signifikan. Bersumber pada hasil wawancara dengan Bapak Efendi, S. Sos., M. M sebagai Sekertaris BKD berkata kalau:

1 “ Rekrutmen yang diadakan dengan tata cara CAT itu, aku berani berkata telah bagus. Sebab penerimaan berkas sampe ke pengumumannya transparan. Tidak terdapat campur tangan siapapun. Menolong siapa yang mau melamar.

1 Perihal tersebut dikatakan sebab, dalam proses rekrutmen jabatan ataupun posisi yang diperlukan wajib sejalan dengan lulusan dari sang pelamar. Apabila apabila tidak sejalan, hingga hendak langsung digagalkan di pilih adminitrasi. Sebab perihal tersebut, cuma orang yang memanglah cocok bidangnya yang bisa mengisi formasi tersebut. Dengan begitu, mereka jadi dapat lebih handal dalam bekerja serta sanggup menciptakan kinerja yang baik.

Rekrutmen dengan tata cara CAT ini yang dilaksanakan oleh BKD sendiri telah sanggup menciptakan pegawai- pegawai yang berkompeten serta handal. Sanggup melaksanakan pekerjaan dengan baik serta pas waktu.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Bersumber pada ketiga penanda yakni pencapaian tujuan, integrasi, serta menyesuaikan diri pelaksanaan rekrutmen telah efisien. Ketiga penanda itu ialah: a. Pencapaian Tujuan, Dimana BKD jadi penyedia seluruh yang jadi kebutuhan dari rekrutmen tersebut. BKD pula sudah sukses menciptakan para pegawai yang cocok dengan yang OPD butuhkan, b. Integrasi Sebagai fasilitator BKD sanggup secara mandiri sediakan apa yang jadi fasilitas serta prasarana dari aktivitas tersebut. Dengan terdapatnya tata cara yang baru ini pula, BKD juga sudah mensosialisasikan gimana metode memakai tata cara tersebut, c. Menyesuaikan diri, Tubuh Kepegawaian Wilayah sendiri senantiasa memprioritaskan apa yang jadi kebutuhan dari OPD sendiri, serta merevisi bidang- bidang yang telah tidak layak lagi dengan yang lebih baru serta sanggup membenarkan kinerja dari OPD tersebut. Dalam perihal rekrutmen ini BKD Provinsi Bengkulu sudah melukan rekrutmen dengan tata cara CAT (Computer Assited Test).

Saran

Sesudah menganalisis hasil pengamatan di atas sebaiknya dikemukakan anjuran yang diharapkan bisa jadi bahan pertimbangan dalam prosedur penerapan rekrutmen Pegawai Negara Sipil di bagian Kepegawaian Wilayah Provinsi Bengkulu: BKD sebagai koordinator panitia pelaksana rekrutmen di wilayah, harus ditingkatkan lagi standard mutu persyaratan CPNS dari tahun ke tahun supaya menciptakan pegawai- pegawai yang handal serta berkinerja baik. Perihal tersebut bisa dicoba dengan membuat persyaratan yang lebih khusus lagi serta membiasakan ketentuan yang dikeluarkan dengan spesifikasi tupoksi dari posisi yang diperlukan. Semacam jabatan buat guru, wajib mempunyai akta 4, BKD bisa lebih difokuskan lagi kesejajaran antara jurusan dengan posisi yang dibutuhkan. Semacam, dibutuhkan posisi dibidang Ilmu Teknologi, hingga wajib berlatarbelakang pembelajaran dibagian Ilmu teknologi, pc, ataupun yang berhubungan dengan Ilmu teknologi.

DAFTAR PUSTAKA

- 1 Bagong, Suyanto. 2005. Metode Penelitian Sosial : Berbagai Alternatif Pendekatan. Jakarta: Pre Media.
- 1 Effendy, Onong. 2010. Ilmu Teori dan Filsafat Ilmu Komunikasi. Jakarta: Ban Remaja Rosdakarya.
- 1 Masibuan, Malayu S. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: BumiAksara.
- 1 Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- 1 Nawawi, Hadari. (2006). Evaluasi dan Manajemen kinerja. Yogyakarta: Gadjah Mada Univercity Press.
- 1 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 23 Tahun 2019 Tentang Kriteria dalam mempertimbangkan kebutuhan Pegawai Negeri Sipil dan Pelaksanaan Seleksi CPNS 2019.
- 1 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 24 Tahun 2019 yang berisi Tentang Nilai standar dalam test SKD CPNS Tahun 2019.

ISSN : 2721-2971
267X

e-ISSN : 2721-

Rosidah, Ambar Teguh Sulistiyani. 2009. ¹ *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

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

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

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

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

ORIGINALITY REPORT

29%

SIMILARITY INDEX

29%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

repositori.usu.ac.id

Internet Source

29%

Exclude quotes Off

Exclude matches < 5%

Exclude bibliography On

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

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8
