

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pasal 18 ayat 1 s/d 6 dan pasal 18A Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menegaskan bahwa Negara Indonesia adalah Negara Kesatuan. Hal tersebut selanjutnya tertuang dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah yang merupakan revisi dari Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah. Salah satu substansi dari kandungan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah adalah memberikan Otonomi Daerah kepada daerah otonom. Dijelaskan didalam ketentuan umum Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah, Otonomi Daerah adalah “hak, wewenang, dan kewajiban daerah otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia”.

Dengan adanya konsep Otonomi Daerah pemerintahan daerah berhak menyelenggarakan sistem pemerintahan daerah berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan tujuan dasar untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Untuk menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah hanya dapat dilaksanakan melalui tiga azas yaitu azas desentralisasi, dekonsentrasi dan tugas pembantuan. Desentralisasi adalah penyerahan urusan pemerintahan oleh Pemerintah Pusat kepada Daerah Otonom berdasarkan Asas Otonomi, kemudian dekonsentrasi

merupakan pelimpahan sebagian urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintah Pusat kepada gubernur sebagai wakil Pemerintah Pusat, kepada instansi vertikal di wilayah tertentu, atau kepada gubernur atau bupati/walikota sebagai penanggung jawab urusan pemerintahan umum, sedangkan tugas pembantuan adalah penugasan dari pemerintah pusat kepada daerah otonom untuk melaksanakan sebagian urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintah Pusat atau dari Pemerintah Daerah provinsi kepada Daerah kabupaten/kota untuk melaksanakan sebagian urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah Provinsi.

Selain urusan pemerintahan absolut dan urusan pemerintahan umum terdapat urusan pemerintahan konkuren sebagai dasar pelaksanaan Otonomi Daerah di Negara Kesatuan Republik Indonesia. Urusan pemerintahan konkuren adalah urusan pemerintahan yang dibagi antara Pemerintah Pusat dan Daerah provinsi dan Daerah kabupaten/kota. Urusan pemerintahan yang konkuren yang menjadi kewenangan daerah terdiri dari urusan wajib pemerintahan yang berkaitan dengan pelayanan dasar dan urusan wajib pemerintahan yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar serta urusan pilihan.

Dalam penyelenggaraan organisasi pemerintahan daerah, dibutuhkan manajemen yang baik, sehingga mampu meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja aparatur atau pegawai negeri.

Menurut Hasibuan (2002;9) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya yang lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan manajemen yang baik maka tujuan-tujuan pemerintahan akan lebih mendapatkan hasil yang maksimal.

Termasuk dalam mengambil tindakan para aparaturnya sebaiknya merencanakan semuanya, termasuk dalam pengadaan pegawai negeri sipil haruslah direncanakan sebaik mungkin sehingga penerimaan pegawai pada posisi tertentu dapat memberikan hasil positif bagi jalannya pemerintahan, pegawai yang bagaimana yang harus diberikan jabatan itu pihak yang berwenang perlu mengetahui dan mengidentifikasi pekerjaan-pekerjaan apa saja yang akan dilakukan dan bagaimana pekerjaan dilakukan serta jenis personal yang bagaimana yang layak menduduki jabatan tersebut organisasi harus melakukan seleksi terhadap pegawai yang akan menduduki jabatan baru tersebut, karena kualifikasi pegawai merupakan hal terpenting dalam organisasi.

Kabupaten Rokan Hilir merupakan salah satu Kabupaten pemekaran di Provinsi Riau dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 53 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Pelalawan, Kabupaten Rokan Hulu, Kabupaten Rokan Hilir, Kabupaten Siak, Kabupaten Karimun, Kabupaten Natuna, Kabupaten Kuantan Singingi, Dan Kota Batam. Ibukotanya terletak di Bagansiapiapi, kota bersejarah dan pernah dikenal sebagai penghasil ikan terbesar nomor 2 di dunia setelah negara Portugis. Pusat pemerintahan kabupaten berada di tengah-tengah kota Bagansiapiapi, tepatnya di Jalan Merdeka. Kabupaten ini mempunyai luas sebesar 8.941 km dan penduduk sejumlah 784.951 jiwa. Pada saat sekarang dipimpin oleh Bupati H. Suyatno, AMP dan Wakil Bupati Herianda, SE.

Semenjak terbentuknya, Kabupaten Rokan Hilir telah beberapa kali mengadakan proses rekrutmen/pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS). Proses rekrutmen/pengadaan CPNS Sipil itu sendiri diadakan guna mengisi jabatan-jabatan lowong yang tersedia karena adanya Pegawai Negeri Sipil yang berhenti, pensiun, meninggal dunia, atau adanya perluasan organisasi.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian pada pasal 1 angka 1 menjelaskan bahwa “Pegawai Negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

Menyelesaikan pekerjaan secara efisien dan efektif berarti menyelesaikan pekerjaan secara tepat sesuai dengan perencanaan dengan penggunaan sumber daya atau input yang minimal untuk mencapai kerja yang maksimal. Manusia sebagai subsistem yang mempunyai peranan dan kedudukan yang sentral sekaligus menjadi pusat terselenggaranya segala usaha dan kegiatan kerja sama serta menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi, maka disinilah perlunya dicari suatu upaya bagaimana cara sehingga dalam pelaksanaan tugas pegawai dapat lebih efektif dan efisien.

Pada umumnya suatu organisasi mempunyai sasaran tertentu yang ingin dicapai yang merupakan syarat mutlak dalam menjamin kelangsungan dan

perkembangan organisasi. Agar sasaran tersebut dapat tercapai, maka diperlukan adanya berbagai kerjasama yang teratur dan terintegrasi diantara semua unsur-unsur organisasi yang ada. Dalam menjaga kelangsungan hidup dan kontinuitas organisasi, sumber daya manusia (SDM) sangat berpengaruh dan merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam menjalankan kegiatan operasional organisasi.

Perubahan-perubahan dalam suatu organisasi merupakan tuntutan dalam meningkatkan pembangunan. Pembangunan merupakan usaha peningkatan kualitas manusia, dan masyarakat Indonesia yang dilakukan secara berkelanjutan, berlandaskan kemampuan nasional dengan memanfaatkan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta memperhatikan tantangan perkembangan global. Dalam pelaksanaannya mengacu pada kepribadian bangsa dan nilai luhur yang universal untuk mewujudkan kehidupan yang berdaulat, mandiri, berkeadilan, sejahtera, maju, dan kukuh kekuatan moral dan etikanya.

Keberhasilan pembangunan nasional tidak terlepas dari dedikasi aparatur pemerintah dalam melaksanakan tugasnya dengan baik, karena dalam pelaksanaannya dibutuhkan aparatur pemerintah yang bersih, berwibawa dan mempunyai kemampuan yang tinggi. Perwujudan aparatur negara yang berfungsi melayani masyarakat, profesional, transparan, bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme.

Merupakan sebuah kenyataan bahwa dalam suatu organisasi selalu terbuka kemungkinan untuk terjadinya berbagai lowongan dengan aneka ragam penyebabnya. Misalnya, karena perluasan kegiatan organisasi tercipta pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan baru yang sebelumnya tidak dilakukan oleh para pekerja dalam organisasi.

Lowongan pekerjaan juga bisa timbul karena ada pekerja yang berhenti dan pindah ke organisasi yang lain. Mungkin saja lowongan terjadi karena ada pekerja yang dihentikan, baik dengan hormat maupun tidak dengan hormat karena dikenakan sanksi disiplin. Alasan lain, karena telah mencapai usia pensiun. Lowongan bisa pula terjadi karena ada pekerja yang meninggal dunia dan membutuhkan sistem kerja yang profesional, yang dapat dimulai dari proses rekrutmen pegawai yang lebih selektif, yang mengutamakan kualitas tanpa adanya kolusi dan nepotisme dari orang dalam.

Namun, realitanya pada saat ini aparatur pemerintah pada umumnya bukan menjadi *public service* atau pelayan bagi masyarakat tetapi sebaliknya mereka lebih untuk dilayani oleh masyarakat. Bahkan yang lebih parah lagi para aparatur pemerintah kurang memperhatikan kepentingan masyarakat. Hal ini disebabkan karena aparatur pemerintah memiliki permasalahan yang kompleks dan membutuhkan sistem kerja yang profesional, yang dapat dimulai dari proses rekrutmen pegawai yang lebih selektif, yang mengutamakan kualitas tanpa adanya kolusi dan nepotisme dari orang dalam.

Melihat masalah-masalah yang sering dialami oleh kebanyakan organisasi mengenai SDM, maka yang harus diperbaiki adalah proses penerimaan atau rekrutmenya. Dalam hal ini untuk mencapai proses yang maksimal diperlukan banyak metode. Baik itu dalam hal seleksi, wawancara, serta bahkan penempatan-penempatan yang tepat sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh orang-orang yang nantinya akan bekerja organisasi. Sehingga kita dapat lebih mudah melakukan penilaian hasil kerja dari orang-orang yang ada dalam organisasi.

Tujuan organisasi adalah hal yang harus dijunjung tinggi oleh semua elemen-elemen yang ada didalamnya tanpa terkecuali. Dengan SDM yang merupakan keunggulan dan kekuatan organisasi tentulah sangat diharapkan bahwa organisasi dapat melangkah lebih baik daripada sebelumnya. Maka dari itu, harus digunakan berbagai cara untuk dapat mempertahankan serta mengembangkan Sumber Daya Manusia.

Sejalan dengan perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi, maka di bidang pemerintahan sekarang ini telah terjadi perubahan yang besar sekali. Salah satu perubahan itu ialah diwujudkannya tata pemerintahan yang demokratis dan baik (*democratic and good governance*). Upaya mewujudkan sistem pemerintahan yang demokratis, bersih, dan berwibawa selalu menjadi obsesi bagi rakyat dan pemerintah di zaman modern sekarang ini. Peristiwa dramatis yang membawa kondisi perekonomian kita terpuruk sehingga agak sulit bangkit kembali, merupakan tonggak kesadaran bagi kita semua untuk kembali menata system pemerintahan yang baik. Salah satu unsur pemerintahan yang perlu memperoleh perhatian dalam upaya reformasi itu ialah penataan aparatur pemerintahan yang meliputi penataan kelembagaan birokrasi pemerintahan, sistem dan penataan manajemen sumber daya pegawai negeri sipil (PNS).

Salah satu cara dalam mencari sumber daya manusia yang berkualitas yaitu melalui sistem rekrutmen dan seleksi pegawai. Proses rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia tidak boleh diabaikan, hal ini disebabkan untuk menjaga supaya tidak terjadi ketidaksesuaian antar apa yang diinginkan dan yang didapat. Artinya organisasi

tersebut tidak memperoleh pegawai yang tidak tepat, dalam arti kualitas dan kuantitasnya. Apabila terjadi hal yang tidak diinginkan oleh organisasi tersebut dapat dikatakan kemungkinan aktifitas kerja kurang efektif dan efisien, maka organisasi tersebut akan mengalami kegagalan. Agar dapat memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan dengan jumlah yang sesuai dengan kebutuhan, dibutuhkan suatu metode rekrutmen yang dapat digunakan dalam proses penarikan dengan dilandasi suatu perencanaan yang benar-benar matang.

Rekrutmen sebagai suatu proses pengumpulan calon pemegang jabatan yang sesuai dengan sumber daya manusia untuk menduduki suatu jabatan dalam fungsi pemekerjaan (*employee function*). SDM-PNS selama ini diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2003. 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. Hal tersebut bukan saja karena proses rekrutmen & seleksi itu sendiri telah menyita waktu, biaya dan tenaga, tetapi juga karena menerima orang yang salah untuk suatu jabatan akan berdampak pada efisiensi, produktivitas, dan dapat merusak moral kerja pegawai yang bersangkutan dan orang-orang di sekitarnya.

Oleh karena rekrutmen/pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil ini dalam rangka untuk mengisi formasi yang lowong, maka dalam proses rekrutmen/pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil tersebut Pemerintah Kabupaten Rokan Hilir melalui Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rokan Hilir haruslah melaksanakan proses Rekrutmen/Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil ini atas dasar kebutuhan, baik dalam arti jumlah dan mutu pegawai, maupun kompetensi dan kualifikasi pendidikan terhadap jabatan yang diperlukan.

Sehingga diharapkan nantinya dengan proses Rekrutmen/Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil ini berdasarkan pada mutu, kompetensi dan kualifikasi pendidikan terhadap jabatan yang lowong tersebut maka nantinya bisa diharapkan Kabupaten Rokan Hilir mendapatkan calon Pegawai Negeri Sipil yang profesional, berkualitas sesuai dengan mutu kompetensi dan kualifikasi pendidikan yang telah ditetapkan.

Sehingga bisa dikatakan semakin tinggi mutu, kompetensi dan kualifikasi pendidikan yang ditetapkan terhadap peserta calon Pegawai Negeri Sipil tersebut guna mengisi jabatan yang lowong tersebut, maka semakin tinggi dan besar pula peluang Kabupaten Rokan Hilir mendapatkan calon Pegawai Negeri Sipil yang profesional, berkualitas dan memiliki kompetensi dan kualifikasi pendidikan yang bermutu yang mana pada akhirnya bisa menunjang perkembangan dan kelancaran birokrasi di daerah Kabupaten Rokan Hilir tersebut.

Tetapi realita yang terjadi malah sebaliknya, pada tahun 2013 Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rokan Hilir sebagai pihak yang berwenang

menyelenggarakan dan menetapkan mutu, kompetensi serta kualifikasi pendidikan terhadap para peserta Calon Pegawai Negeri Sipil tersebut masih menetapkan mutu, kompetensi dan kualifikasi pendidikan terhadap para peserta Calon Pegawai Negeri Sipil yang memiliki ijazah tamatan Sekolah Menengah Atas (SLTA) atau yang sederajat. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada table dibawah ini :

Tabel 1.1 : Tentang Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Rokan Hilir untuk Jabatan Tenaga Teknis Tahun 2013

NO	JABATAN	KUALIFIKASI PENDIDIKAN	FORMASI
1	2	3	4
1	Penata Laporan Keuangan	S1 – Ekonomi Akuntansi	6
2	Pengadministrasi Umum	SLTA/ Sederajat + Sertifikat Komputer	10
3	Pengawas Teknik Jalan dan Jembatan	S1 – Teknik Sipil	3
4	Pengawas Teknik Tata Bangunan dan Perumahan	S1 – Teknik Arsitektur Landscape	3
1	2	3	4
5	Tenaga Khusus Penjaga Hutan	SLTA/ Sederajat + Sertifikat Bela Diri	8
6	Penyuluh Perindustrian dan Perdagangan	D3 – Industri Pangan	2
7	Penyuluh Pertanian	S1 – Pertanian	4
8	Penyuluh Perikanan	S1 – Perikanan	4
9	Penyusun Program dan Anggaran	S1 – Ekonomi Manajemen	2
10	Penyusun Program dan Anggaran	D3 – Manajemen	1
11	Perencana Program Pengembangan Desa	S1 – Administrasi Negara	5
12	Petugas/ Penanggulangan Bencana Pemadam Kebakaran	SLTA/ Sederajat + Sertifikat Pemadam Kebakaran	7

13	Pranata Komputer	S1 Komputer/ D3 Komputer	4
14	Penata Ruang	S1 – Teknik Sipil	2
15	Perancang Peraturan Perundang-Undangan	S1 – Hukum	4
Jumlah			71

Sumber : SK Bupati Rokan Hilir Nomor 800/BK-PM/2013/6.4

Pada tahun 2013 Pemerintah Kabupaten Rokan Hilir melakukan Rekrutmen sebanyak 274 orang Calon Pegawai Negeri Sipil dengan rincian dimana sebanyak 80 orang direkrut guna mengisi jabatan Guru, 59 orang direkrut guna mengisi jabatan Tenaga Kesehatan, dan 71 orang direkrut guna mengisi jabatan Tenaga Teknis. Ditahun 2013 Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rokan Hilir tidak menerima Calon Pegawai Negeri Sipil tamatan Sekolah Menengah Atas maupun sederajat untuk mengisi jabatan Guru dan Tenaga Kesehatan, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rokan Hilir hanya menerima Calon Pegawai Negeri Sipil guna mengisi Jabatan Teknis.

Berdasarkan pengamatan awal dilapangan, bahwa terindikasi masalah mengenai rekrutmen pegawai negeri sipil :

1. Rekrutmen pegawai yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rokan Hilir, belum mampu mengungkapkan kompetensi sumber daya manusia-Pegawai Honorer sesuai dengan kebutuhann yang seharusnya ada dalam sebuah organisasi.

2. Proses prosedur rekrutmen pegawai honorer selama ini menurut opini yang berkembang dimasyarakat, cenderung diwarnai praktik-praktik kolusi, nepotisme, daerahisme, yang mengakibatkan rendahnya kualitas SDM-PNS.
3. Kurang dilakukannya analisis jabatan dalam menetapkan formasi calon pegawai negeri sipil, dimana terindikasi penetapan formasi hanya berdasarkan analisis jabatan lama tidak sesuai dengan kebutuhan dalam penempatan pegawai negeri sipil.

Oleh karenanya rekrutmen tidak dapat dilepaskan kaitannya dengan deskripsi dan spesifikasi pekerjaan atau jabatan sebagai hasil analisis pekerjaan atau jabatan yang memberikan gambaran tentang tugas-tugas pokok yang harus dikerjakan. Maka diharapkan dalam pelaksanaan rekrutmen Pegawai Negeri Sipil pihak Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rokan Hilir dapat lebih transparan, lebih profesionalisme, adil, dan mengutamakan kualitas tanpa adanya kolusi dan nepotisme dari orang dalam yang dilakukan sesuai dengan peraturan perundangan maupun peraturan pemerintah yang berlaku.

Dari beberapa gejala tersebut penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan titik fokus pada rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil oleh Badan Kepegawaian Daerah yang fokusnya kepada penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil yang memiliki kualifikasi pendidikan tamatan Sekolah Menengah Atas maupun yang sederajat. Maka penulis melakukan penelitian dengan menetapkan judul :

“Analisis Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil Oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rokan Hilir Tahun 2013”.

B. Rumusan Masalah

Agar penelitian ini dapat terarah sesuai dengan judul maka perlu membuat suatu perumusan masalah yaitu *“Bagaimanakah Pelaksanaan Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil Oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rokan Hilir Tahun 2013 ?”*

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menjelaskan Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Rokan Hilir Tahun 2013.
- b. Untuk mengetahui dan menjelaskan faktor penghambat pelaksanaan rekrutmen calon Pegawai Negeri Sipil Oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rokan Hilir Tahun 2013.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Teoritis

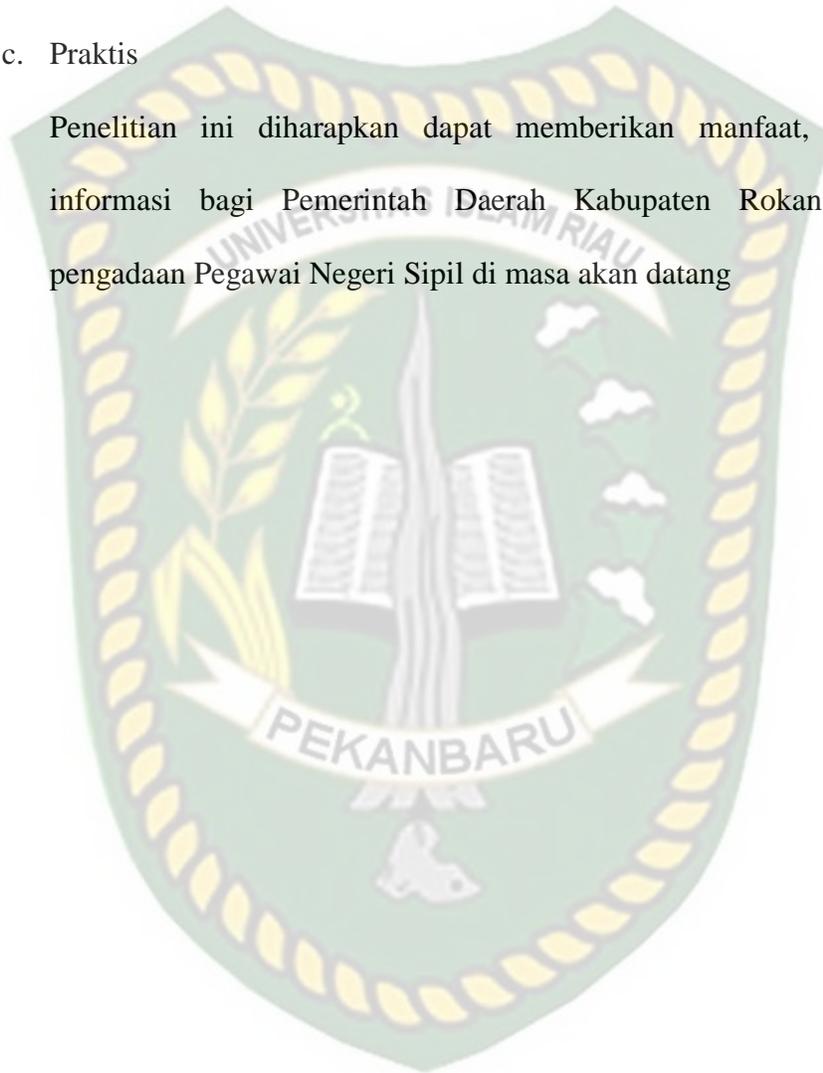
Dari segi ilmiah, Penelitian ini diharapkan dapat menjadi media untuk pengembangan serta memperkaya kajian Ilmu Pengetahuan di bidang Ilmu Administrasi.

- b. Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menambah dan meningkatkan ilmu pengetahuan serta pemikiran penulis mengenai Ilmu Administrasi dalam Manajemen Kepegawaian.

c. Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, masukan dan informasi bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Rokan Hilir dalam pengadaan Pegawai Negeri Sipil di masa akan datang



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau