

PROSES REKRUTMEN CALON PERSERTA TUGAS BELAJAR DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH KABUPATEN NATUNA

Wan Effendi

Jurusan Ilmu Administrasi Negara Program Studi Administrasi Negara
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura. Pontianak
Ikan_sonok@yahoo.co.id

Abstrak

Penulisan Artikel ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana proses rekrutmen calon peserta tugas belajar di Pemerintah Kabupaten Natuna. Permasalahan rekrutmen calon peserta tugas belajar di Kabupaten Natuna, adalah terdapat kejanggalan dalam penentuan calon peserta tugas belajar tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan penyajiannya dilakukan dengan deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam proses rekrutmen calon peserta tugas belajar di Kabupaten Natuna belum adanya perencanaan kebutuhan formasi, rekrutman bukan didasarkan pada kompetensi dan kebutuhan dari setiap SKPD, dan dalam seleksi masih terdapat kolusi, intervensi, dan nepotisme. Penulisan artikel ini juga dimaksudkan, agar proses rekrutmen calon peserta tugas belajar dapat terlaksana sesuai dengan ketentuan dan proses yang transparan dalam pelaksanaannya, sehingga dapat menghasilkan calon peserta tugas belajar yang berbasis kompetensi yang dilakukan secara objektif, akuntabel, dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Selain itu juga BKD dan Kepala Daerah sebelum menentukan formasi kebutuhan maka harus ada perencanaan kebutuhan agar dalam proses rekrutmen dapat terlaksana dengan baik, dan juga sebagai bahan pertimbangan dalam melakukan aktifitas kebutuhan pegawai dimasa yang kan datang.

Kata Kunci : Peramalan kebutuhan calon pegawai, rekrutmen dan seleksi calon pegawai.

Abstract

Writing this article aims to find out how the process of recruitment of prospective participants in the learning task Natuna regency government. Problems recruiting candidates for study in Natuna regency, there are irregularities in the determination of the prospective participants learned the task. This study used a qualitative approach and a presentation done by descriptive. These results indicate that the recruitment of prospective participants in the process of learning tasks in Natuna regency absence formation requirements planning, rekrutman not based on competence and needs of each SKPD, and the selection is still there is collusion, intervention, and nepotism. Writing articles is also intended, to allow the recruitment of prospective participants learned the task can be accomplished in accordance with the terms and transparent process in its execution, which can lead to prospective participants competence-based learning tasks carried out in an objective, accountable, and in accordance with the needs of the organization. In addition, BKD and Regional Head before determining the formation of necessity there must be a plan needs to be in the recruitment process can be carried out well, as well as a material consideration in making future activities that the employee needs to come.

Keywords: Forecasting the needs of prospective employees, recruitment and selection of candidates.

A. MASALAH PENELITIAN

1. Latar Belakang permasalahan

Sebuah organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi maka memerlukan perencanaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif, tanpa didukung oleh pegawai/karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, maka organisasi/perusahaan itu tidak akan mampu mempertahankan keberadaannya tanpa mengembangkan sumber daya manusia pada organisasi tersebut. Oleh karena itu disini diperlukan adanya perencanaan sumber daya manusia guna lebih menjamin bahwa pada organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki jabatan, fungsi, dan pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Sehubungan dengan hal tersebut maka Pemerintah Kabupaten Natuna melalui Badan Kepegawaian Daerah (BKD) menindaklanjuti SK Bupati No. 30 Tahun 2007 Tentang Kreteria Tugas Belajar bagi PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Natuna. Kemudian untuk menindak lanjuti SK Bupati tersebut Badan Kepegawaian Daerah membuat Surat Edaran kepada seluruh instansi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Natuna, sebagai salah satu rambu-rambu Pemerintah Daerah dalam proses rekrutmen calon peserta tugas belajar.

Padahal menurut Hasibuan, (2007;38-39) proses atau langkah-langkah perekrutan atau pengadaan pegawai meliputi : 1. Peramalan kebutuhan tenaga kerja, 2. Penarikan (rekrutmen), dan Seleksi bahwa peramalan kebutuhan tenaga kerja (Pegawai) sangat diperlukan agar terjadi keseimbangan yang selaras antara keadaan pegawai masa kini dengan kebutuhan pegawai masa depan sesuai dengan pekerjaan. Sehingga kekosongan jabatan dalam organisasi dapat dihindarkan. Dalam hal ini perencanaan peramalan kebutuhan bagi calon peserta tugas belajar sangat menentukan keberhasilan peramalan kebutuhan pegawai kedepanya

Berdasarkan penelitian di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Natuna bahwa ketentuan – ketentuan yang diatur di dalam SK tersebut di atas belum ditindaklanjuti sesuai ketentuan. Badan kepegawaian Daerah belum merencanakan kebutuhan formasi bagi calon peserta tugas belajar, belum melakukan proses penerimaan peserta tugas belajar sesuai dengan ketentuan, bahkan dalam proses seleksi

masih didominasi adanya nepotisme dan intervensi.

2. Identifikasi Permasalahan

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka penulis mengidentifikasi permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Belum adanya perencanaan kebutuhan formasi bagi calon peserta tugas belajar.
2. Proses penerimaan calon peserta tugas belajar belum sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
3. Masih terdapat unsur nepotisme dan intervensi dalam seleksi calon peserta tugas belajar.

3. Fokus Penelitian

Mengingat luasnya permasalahan yang akan diteliti, maka perlu dibatasi, agar sasaran penelitian dapat diungkapkan secara jelas. maka penelitian ini difokuskan pada : Proses Rekrutmen Calon Peserta Tugas Belajar di lingkungan pemerintah kabupaten Natuna.

4. Rumusan permasalahan

Agar pelaksanaan penelitian terarah dan jelas serta mempunyai relevansi dengan permasalahan, maka rumusan permasalahannya adalah Bagaimana Proses Rekrutmen Calon Peserta Tugas Belajar di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Natuna?

5. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui sistem perencanaan dan penetapan oleh BKD dalam menentukan kebutuhan formasi calon peserta tugas belajar di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Natuna.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis sistem rekrutmen/penerimaan calon peserta tugas belajar yang dilakukan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Natuna.
- c. Untuk mendorong agar Pemerintah Kabupaten Natuna menerapkan sistem rekrutmen calon peserta tugas belajar secara transparan. mengetahui proses seleksi calon peserta tugas belajar.

6. Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber informasi yang bermanfaat dalam meningkatkan perencanaan sumber daya

manusia, serta menjadi bahan referensi bagi penelitian selanjutnya. khususnya bidang kajian Ilmu Administrasi Negara.

2. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan masukan bagi semua pihak khususnya bagi Badan Kepegawaian Daerah dalam perencanaan sumber daya manusia di lingkungan Pemerintah Kabupaten Natuna.

7. Proses Rekrutmen Calon Peserta Tugas Belajar

Hasibuan (2006:10) mengemukakan bahwa: "Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya perusahaan, karyawan, dan masyarakat".

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Dessler (2008:2) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang dilakukan untuk mencapai tujuan dimana dalam proses memperoleh, melatih dan menilai karyawan atau pun pegawai yang akan menduduki suatu jabatan tertentu harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang dan kebutuhannya tersebut, maka dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia sebagai ilmu dan seni untuk memperoleh, memajukan dan mengembangkan serta memelihara tenaga kerja yang kompeten dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Tenaga kerja yang kompeten dalam arti mempunyai kemampuan dan kemajuan kerja yang sesuai dan dapat mendukung pelaksanaan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Pada implementasinya, manajemen sumber daya manusia berupa serangkaian kegiatan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pengarahan dan pengawasan dari pada pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Menurut Hasibuan (2007:38) proses atau langkah-langkah perekrutan atau pengadaan pegawai meliputi:

1. Peramalan kebutuhan tenaga kerja
2. Penarikan (*recruitment*)
3. Seleksi (*selection*)

4. Penempatan orientasi, dan induksi karyawan

Selanjutnya akan peneliti uraikan tiap tahapan dalam proses rekrutmen (pengadaan) pegawai sebagai berikut:

1) Peramalan Kebutuhan Tenaga Kerja (pegawai)

Peramalan kebutuhan tenaga kerja dimaksudkan agar ada keseimbangan yang selaras antara masa kini dan masa depan sesuai dengan beban pekerjaan, sehingga kekosongan-kekosongan dapat dihindarkan dan semua pekerjaan dapat dikerjakan. Peramalan kebutuhan tenaga kerja didasarkan kepada informasi faktor internal dan faktor eksternal organisasi. Faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi peramalan kebutuhan menurut Hasibuan (2007:39) antara lain:

- a. Jumlah produksi.
- b. Ramalan-ramalan usaha.
- c. Perluasan usaha.
- d. Perkembangan teknologi.
- e. Tingkat permintaan dan penawaran tenaga kerja.
- f. Perencanaan karier pegawai.

Menurut Moekijat (1995:27), "Perencanaan sumber daya manusia meramalkan secara sistematis persediaan dan permintaan pegawai untuk waktu yang akan datang." Sedangkan menurut Sikula (Mangkunegara, 2003:5) perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja didefinisikan sebagai: 'Proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berintegrasi dengan rencana organisasi'. Kemudian Siagian (2008:41) menjelaskan: bahwa yang menjadi fokus perhatian ialah langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen guna lebih menjamin bahwa bagi organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat, kesemuanya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah dan akan ditetapkan.

Penentuan jumlah formasi yang dibuka dalam Penerimaan Calon Peserta Tugas Belajar di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Natuna berdasarkan peramalan (estmasi) kebutuhan pegawai tiap SKPD. Dengan demikian banyaknya formasi yang akan dibuka merupakan gabungan pengusulan kebutuhan pegawai dari SKPD yang ada. BKD menentukan formasi berdasarkan informasi

dari SKPD yang diasumsikan telah melakukan analisis kebutuhan pegawai.

2) *Penarikan (recruitment)*

Dalam arti sempit, penarikan merupakan usaha mencari dan menarik tenaga kerja agar melamar lowongan kerja yang ada pada suatu organisasi. Menurut Hasibuan (2007:41) tindakan penarikan yang baik perlu memperhatikan hal-hal berikut:

1. Penentuan dasar penarikan
2. Penentuan sumber-sumber penarikan
3. Metode-metode penarikan
4. Kendala-kendala penarikan

Menurut Syadam (1996:89) syarat-syarat dalam penarikan (rekrutmen) tenaga kerja antara lain.

1. Pengalaman kerja minimal sudah sekian tahun.
2. Batas usia maksimal
3. Kepangkatan yang dimiliki sekarang
4. Ijazah pendidikan yang dipunyai sekarang
5. Lulusan diadakan organisasi/perusahaan
6. Bersedia ditempatkan dimana saja.

Pegawai dapat dipandang sebagai kekayaan atau aset utama dari setiap organisasi. Pegawai sangat menentukan berhasil tidaknya organisasi mencapai sasarannya. Dengan demikian organisasi semestinya senantiasa berupaya agar memperoleh dan menempatkan pegawai yang *qualified* pada setiap jabatan dan pekerjaan supaya pelaksanaan pekerjaan lebih berdaya guna dan berhasil guna. Dalam penarikan tersebut juga harus

3) *Seleksi (selection)*

Menurut Simamora (2004: 202) seleksi adalah: Proses pemilihan dari sekelompok pelamar, atau orang-orang yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada saat ini yang dilakukan oleh perusahaan.

Dengan demikian adanya proses pemilihan dalam suatu proses seleksi diharapkan dapat meningkatkan proporsi pegawai yang sukses yang terpilih dari sekelompok pelamar dengan biaya seefisien mungkin. Artinya, definisi tersebut menekankan pada aspek efektifitas yaitu berhasil memilih pelamar yang potensial sekaligus tetap efisien.

Seleksi termasuk sebagai usaha awal yang harus dilakukan organisasi dalam rangka memperoleh pegawai yang *qualified* dan kompeten yang akan mengisi lowongan yang tersedia. Oleh karena itu, seharusnya menjadi

dorongan agar seleksi pada setiap pegawai baru harus dilakukan secara cermat, jujur dan objektif supaya diperoleh karyawan yang *qualified* dan kompeten sehingga sesuai dengan pekerjaan yang akan diemban pada saat pegawai tersebut ditempatkan. Seleksi yang berhasil akan memudahkan tindakan lanjutan seperti penempatan, pembinaan, pengembangan, pengendalian, dan pengaturan pegawai di masa datang sehingga pada akhirnya relatif mudah dalam mencapai sasaran yang diinginkan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif ini bertujuan untuk mengungkapkan dan memecahkan masalah berdasarkan fakta-fakta yang terkumpulkan dan nampak sebagai mana adanya, sesuai dengan kondisi penelitian ini akan dilaksanakan. Menurut Moleong (2005:18), bahwa penelitian deskriptif adalah untuk memberikan gambaran secara rinci mengenai suatu keadaan, gejala atau objek tertentu pada saat penelitian ini dilakukan berdasarkan fakta nampak sebagaimana mestinya. Menurut Sugiyono (2011:18), bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu atau lebih (*independen*) tanpa membuat perbandingan, atau antara variabel satu dengan variabel lain.

Langkah – langkah penelitian.

- a. Penelitian kepustakaan, yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mempelajari dan membaca literatur-literatur atau buku-buku ilmiah, tulisan-tulisan dan bahan bacaan lainnya yang berkaitan dengan masalah penelitian.
- b. Penelitian lapangan, yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara turun langsung ke lapangan dengan mengadakan pengamatan langsung ke lokasi yang akan diteliti untuk memperoleh data primer maupun sekunder, melalui wawancara dan dokumentasi.

Lokasi dan waktu Penelitian.

Penelitian ini dilakukan pada tahun 2012 di Badan Kepegawain Daerah Kabupaten Natuna dengan pertimbangan. Penulis tertarik dengan permasalahan tersebut, sehingga mendorong

penulis untuk mengetahui lebih jauh mengenai proses rekrutmen calon peserta tugas belajar dalam meningkatkan sumber daya manusia Pemerintah Kabupaten Natuna.

Subyek dan Objek Penelitian

Menurut Sugiyono (2011:109) subyek penelitian adalah suatu yang menunjukkan orang atau individu, kelompok yang dijadikan unit atau khusus kesatuan yang diteliti. Penentuan subyek peneliti ini yang yang digunakan Porvosive yaitu suatu teknik yang menentukan informasi berdasarkan tujuan atau keperluan yang ditetapkan oleh peneliti sendiri yang dijadikan sumber informasi adalah Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Natuna yang terdiri dari:

1. Kepala Badan Kepegawaian Daerah
2. Kapala bidang Perencanaan, Pengembangan dan pembinaan pegawai
3. Kapala sub bidang Perencanaan, formasi dan pembinaan Pegawai
4. Mahasiswa yang sedang melaksanakan tugas belajar 4 orang

Sedangkan menurut Sugiyono (2011:38) pengertian objek penelitian adalah sebagai berikut : “Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Sedangkan yang menjadi Objek penelitian ini yaitu proses rekrutmen calon peserta tugas belajar, Setiap penelitian memerlukan data karena data merupakan sumber informasi yang memberikan gambaran tentang ada atau tidak permasalahan yang akan di teliti.

Teknik dan Alat Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Wawancara, yaitu teknik memperoleh data dan informasi di lapangan dengan melakukan tanya jawab atau dengan tatap muka secara langsung kepada informan yang telah ditentukan sebelumnya.
2. Dokumentasi, yaitu melakukan pengamatan dan pencatatan di lapangan secara sistematis terhadap gejala yang tampak atau timbul pada objek yang akan dijadikan sasaran peneliti, penulis berusaha memperoleh data/informasi yang berhubungan dengan proses rekrutmen calon peserta tugas belajar pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Natuna, dengan cara

mengumpulkan dokumen-dokumen, buku-buku literatur serta peraturan-peraturan yang berkaitan dengan fokus penelitian.

Alat Pengumpulan data

1. Pedoman wawancara, yaitu merupakan suatu panduan yang memuat daftar pertanyaan mengenai permasalahan yang diteliti, yang ditujukan kepada sumber informan dalam upaya untuk memperoleh data –data yang akurat dan valid dengan alat bantu berupa buku dan catatan.
2. Alat Dokumentasi.
Alat yang digunakan penulis untuk persiapan, yaitu mengumpulkan data. Berupa Plesh disk, dokumen-dokumen, dan pengumpulan data-data yang terkait dengan penelitian seperti peraturan-peraturan.

Teknik Analisa Data

Analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisis kualitatif. Dimana akan mendeskripsikan keadaan yang ada di lapangan, maka proses selanjutnya adalah dengan menyederhanakan dan merangkum data-data serta informasi yang terkumpul sehingga dapat dipahami, dipaparkan serta diinterpretasikan secara mendalam. Teknik analisa yang digunakan adalah menggunakan analisa model interaktif yang meliputi 3 komponen analisis. Menurut Sugiyono (2007:169) yaitu :

- a. Meringkas (*Reduksi*), yaitu membuat catatan-catatan dari hasil wawancara direduksikan dalam bentuk rangkuman intisari kemudian dilakukan editing terbatas, tujuan agar data yang akan dianalisis merupakan data yang benar-benar berkaitan dengan proses penelitian.
- b. Memaparkan (*display*) dari hasil wawancara yang dilakukan disajikan dalam bentuk catatan atau penulisan yang mudah dibaca sehingga memudahkan dalam melakukan analisa data.
- c. Menyimpulkan (*Verifikasi*) yaitu membuat kesimpulan dari data yang telah dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan dari permasalahan dalam penelitian ini.

Proses Rekrutmen calon Peserta Tugas Belajar

1. Peramalan Kebutuhan

Agar ada keseimbangan yang selaras antara keadaan pegawai dengan kebutuhan organisasi

Pemerintah Kabupaten Natuna di masa depan maka, diperlukan peramalan kebutuhan pegawai secara tepat. Salah satu cara yang dapat dilakukan agar peramalan kebutuhan formasi jabatan dimasa depan dapat dipenuhi sesuai kebutuhan organisasi.

Dengan merencanakan kebutuhan formasi tersebut akan menjadi panduan bagi Badan Kepegawaian Daerah dalam merencanakan kebutuhan jabatan yang dibutuhkan oleh institusi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Natuna. Sehingga calon peserta tugas belajar sejak awal telah mengetahui kebutuhan yang tersedia dengan persyaratan – persyaratan yang sesuai dengan kriteria teknis maupun non teknis.

Kriteria teknis yang harus dipenuhi oleh calon peserta tugas belajar antara lain; sesuai dengan latar belakang pendidikan awal, misalnya untuk calon peserta tugas belajar Diploma III Pertanian maka dipersyaratkan berasal PNS yang berpendidikan dengan jurusan IPA, (bukan berasal dari jurusan lainnya), untuk calon peserta tugas belajar dari D3 ke S1, maka pendidikannya harus relevan, begitu juga program pendidikan Pasca sarjana.

Berdasarkan hasil penelitian dilapangan yang didapat dari jawaban Kepala Bidang (Kabid) Perencanaan, Pengembangan dan Pembinaan Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Natuna, di ruangannya pada hari Senin 22 oktober 2012, pukul 9.30 WIB menyatakan bahwa: yang melatar belakangi penerimaan calon peserta tugas belajar yaitu: *Karena adanya kebutuhan organisasi maupun kebutuhan pemerintah kabupaten natuna kedepannya, namun hal itu tidak terlepas dari kemampuan daerah kita sendiri. Pada prinsipnya juga mengganti dari pada yang pensiun tapi secara nasional. Agar kebutuhan pegawai pemerintah kabupaten natuna kedepannya dapat terpenuhi sejalan dengan itu pula pemerintah kabupaten natuna khususnya BKD membuat program peningkatan dan pengembangan karir pegawai melalui pendidikan formal yaitu mengirim pegawai untuk ditugas belajarkan.*

Menyimak hasil wawancara tersebut, yang melatarbelakangi penerimaan calon peserta tugas belajar adanya kebutuhan dari setiap SKPD akan pegawai negeri sipil yang memiliki keterampilan dan keahlian dalam bidang-bidang tertentu untuk mengisi kekosongan atau juga mengkaderisasi pegawai yang ada di SKPD tersebut, disamping itu juga sejalan

dengan program pemerintah yang akan mengirikan pegawai negeri sipil untuk ditugas belajarkan dimana program tersebut sifatnya mendesak, strategis, dan spesifik. Namun hal itu belum telaksana sepenuhnya, hal ini dikarenakan masih banyak peserta tugas belajar yang terpusat pada satu jurusan sedangkan program pemerintah sudah jelas sifat dan kebutuhannya, bagi pegawai negeri sipil yang akan dikirimkan untuk melaksanakan tugas belajar. Hal ini diharapkan bagi PNS yang telah selesai melaksanakan tugas belajar nantinya akan membawa perubahan baik itu untuk Pemerintah Kabupaten Natuna secara umum, juga bisa mengisi kekosongan jabatan yang ada di setiap SKPD dan dapat menunjang karir PNS tersebut kedepanya.

Kemudian dalam penentuan calon peserta tugas belajar sampai saat ini belum adanya perencanaan kebutuhan formasi, berdasarkan hasil wawancara kepada Perencanaan, Pengembangan dan Pembinaan Pegawai.

" Oh kalau mengenai perencanaan kebutuhan formasi kita memang tidak ada, sesuai dengan surat edaran kita tidak menyebut formasi yang diperlukan, cuma kita terima berkas atas usulan dinas/instansi tersebut, maka setelah mengecek persyaratan dan kelengkapan usulan dari dinas/instansi terkait kita dapat mengusulkan kepada Bupati untuk direkomendasi atas usulan yang diminta oleh dinas/instansi untuk mengikuti tes di perguruan tinggi sesuai dengan usulannya. Kalau prosesnya kita BKD menerima berkas dari dinas/instansi terkait apabila sudah ada rekomendasi dari Kepala dinas/ instansi tersebut kita proses sesuai dengan ketentuan".

Padahal menurut Hasibuan, (2007;39) bahwa peramalan kebutuhan tenaga kerja (Pegawai) sangat diperlukan agar terjadi keseimbangan yang selaras antara keadaan pegawai masa kini dengan kebutuhan pegawai masa depan sesuai dengan perkembangan. Sehingga kekosongan jabatan dalam organisasi dapat dihindarkan. Dalam hal ini perencanaan kebutuhan bagi calon peserta tugas belajar sangat menentukan keberhasilan peramalan kebutuhan pegawai kedepanya.

Untuk menyikapi tidak adanya perencanaan kebutuhan formasi bagi calon peserta tugas belajar yang dikemukakan oleh Kasubid Perencanaan, Formasi Pegawai dan Pembinaan Pegawai yaitu :

Untuk menyikapi hal tersebut kita melihat dari kebutuhan SKPD, keadaan dan kebutuhan aparatur berdasarkan kompetensi pendidikan, keseimbangan antara beban tugas instansi dengan kebutuhan aparatur, program pendidikan yang diminati dan relevansinya dengan latar belakang yang dimilikinya.

Menyimak dari hasil wawancara diatas maka kebutuhan setiap SKPD harus dirumuskan berdasarkan kebutuhan sesuai dengan formasi bagi calon peserta tugas belajar harus dapat dijadikan dasar bagi peramalan dan perencanaan dalam pengisian lowongan jabatan di masa depan. Sehingga peramalan kebutuhan formasi bagi calon peserta tugas belajar sangat menentukan kualitas sumber daya manusia yang akan mengisi formasi jabatan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Natuna di masa yang akan datang.

2. Penarikan Pelamar calon peserta tugas belajar (*Recruitment*)

Penerimaan calon peserta tugas belajar merupakan langkah awal yang harus dilakukan oleh Badan Kepegawain Daerah Kabupaten Natuna, yaitu dimulai dengan mengirimkan surat edaran kepada setiap instansi tentang penerimaan calon peserta tugas belajar untuk diketahui oleh seluruh pegawai negeri sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Natuna.

Informasi tersebut merupakan langkah awal dari Dinas/Instansi melakukan penjangkaran kepada PNS yang berminat untuk meningkatkan karirnya melalui tugas belajar yang ditawarkan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Natuna. Melalui instansi tersebut, bagi PNS yang berminat dan memenuhi syarat, maka kepala instansi akan merekomendasikan untuk mengikuti tes, kemudian mengirimkan berkas calon peserta tugas belajar kepada BKD untuk ditindaklanjuti sesuai dengan ketentuan.

Selanjutnya BKD melakukan seleksi administrasi dan tes tertulis, setelah melalui seleksi tersebut, maka BKD akan menentukan calon peserta tugas belajar yang akan usulkan kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah untuk dapat di rekomondasi mengikuti tes pada perguruan tinggi yang ditentukan. Setelah melewati proses tersebut, maka peserta yang dinyatakan lulus sebagai calon mahasiswa yang diterima di perguruan tinggi dapat diusulkan kembali sesuai dengan kebutuhan organisasi dan disesuaikan dengan kemampuan

pemerintah daerah, sehingga ditetapkan dengan Surat Keputusan Bupati sebagai peserta tugas belajar.

Dari penjelasan diatas, jelas bahwa sumber daya manusia yang bekerja sebagai Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Natuna memegang peran yang sangat penting dalam menjalankan tugas, karena sumber daya manusia dalam hal ini PNS menjadi syarat utama dalam mengoprasikan suatu organisasi. Oleh karena itu dalam penerimaan calon peserta tugas belajar harus tepat dalam perencanaannya agar hasil yang diperoleh nantinya juga dapat bermanfaat baik untuk organisasi maupun bagi pengembangan karir PNS kedepannya. Proses penerimaan calon peserta tugas belajar harus benar-benar diperhatikan dan sesuai dengan aturan yang dikeluarkan oleh pemerintah maupun peraturan yang ditetapkan oleh BKD itu sendiri.

Bahkan berdasarkan hasil wawancara kepada Kasubid Perencanaan, formasi, pegawai dan Pembinaan Pegawai diakui adanya penerimaan calon peserta tugas belajar yang tidak sesuai dengan ketentuan antara lain : Belum adanya formasi yang tersedia sebelum diumumkan secara tertulis melalui surat edaran dari BKD, Tidak adanya tes yang dilakukan ditingkat daerah, Masih terdapat PNS yang melewati batas usia yang telah ditentukan, untuk pendidikan D3 ke S1 dan tidak relevansi dengan pendidikan yang sebelumnya.

Menyimak dari hasil wawancara tersebut, diketahui bahwa kegiatan penarikan dan seleksi penerimaan calon peserta tugas belajar belum berjalan sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku, sedangkan keberhasilan rekrutmen sangat ditentukan dengan kematangan perencanaan sumber daya manusia sebelumnya. Dengan demikian perencanaan sumber daya manusia merupakan pedoman yang dapat digunakan dalam proses rekrutmen pegawai. Tujuan dari perencanaan sumber daya manusia adalah untuk mengatasi hal-hal yang dapat mempengaruhi dari proses rekrutmen. Misalnya, apabila tersedia sebuah perencanaan yang jelas dan matang, maka terjadinya kesalahan dalam proses rekrutmen dapat terkendali. Bahkan menurut Syadam (1996:89) syarat-syarat dalam penarikan (rekrutmen) tenaga kerja antara lain : pengalaman kerja minimal sudah sekian tahun, batas usia maksimal, kepangkatan yang dimiliki sekarang, ijazah pendidikan yang dipunyai sekarang,

lulusan yang diadakan organisasi, bersedia ditempatkan dimana saja. Dalam hal ini rekrutmen calon peserta tugas belajar BKD haruslah memperhatikan persyaratan-persyaratan yang diusulkan calon peserta tugas belajar tersebut, agar dalam rekrutmen calon peserta tugas dapat diharapkan sesuai dengan kebutuhan organisasi dan dapat mengisi kekosongan formasi jabatan dimasa yang akan datang.

Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting, jauh lebih penting dari semua sumber daya lainnya, karena sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang mempunyai resiko, perasaan serta harkat dan martabat yang harus diakui. Oleh karena itu, berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai tujuan dan sasarannya ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi tersebut.

3. Seleksi Pelamar (PNS) calon peserta Tugas belajar

Setelah melalui proses penarikan calon peserta tugas belajar dinyatakan selesai maka tahap berikutnya yang harus dilakukan oleh BKD Kabupaten Natuna adalah tahap pelaksanaan seleksi. Pelaksanaan seleksi ini harus dilakukan secara tepat agar dalam menentukan calon peserta tugas belajar juga tepat dan sesuai dengan kebutuhan organisasi maupun kebutuhan Pemerintah Daerah Kabupaten Natuna, dalam peramalan kebutuhan di masa yang akan datang. Dalam penentuan calon peserta tugas belajar masih terdapat kegagalan ini dikarenakan masih adanya sikap pejabat yang mengintervensi baik itu dari dalam birokrasi maupun dari unsur politis yang terlibat di dalamnya.

Sehingga tidak terjadi tebang pilih dalam penentuan calon peserta tugas belajar, transparansi, dan profesionalisme tetap terjaga, bukan dikarenakan kecenderungan dipengaruhi oleh pertimbangan politik. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada Kasubid Perencanaan, Formasi Pegawai dan Pembinaan Pegawai tahapan seleksi yang dilakukan oleh BKD yaitu:

Tahapan yang dilakukan dalam seleksi, mengecek kelengkapan berkas yang diusulkan dari setiap calon peserta tugas belajar, membuat surat pemberitahuan kepada calon peserta tugas belajar nama-nama yang dinyatakan lulus dan sekaligus mengirimkan surat rekomendasi untuk mengikuti tes,

kemudian bagi peserta dinyatakan lulus dan diterima menyerahkan surat dari universitas bahwa dinyatakan lulus ke BKD, kemudian akan dilakukan proses penerbitan SK tugas belajar begitulah tahapan yang dilakukan kira-kira.

Menyimak dari hasil wawancara diatas maka peneliti dapat mengasumsikan bahwa seleksi penerimaan calon peserta tugas belajar tersebut bukanlah berdasarkan kebutuhan organisasi tetapi merupakan atas kebutuhan individu pegawai walaupun sebenarnya seleksi tersebut harus mengedepankan atas kebutuhan organisasi. Dalam seleksi tersebut sebenarnya merupakan tahap awal yang dilakukan oleh organisasi untuk mengisi kekosongan yang tersedia yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dimana kebutuhan organisasi yang sifatnya mendesak, strategis, dan spesifik yang mengacu kepada tugas pokok dan fungsi satuan kerja perangkat daerah, keadaan dan kebutuhan aparatur berdasarkan pendidikan, keseimbangan antara beban tugas instansi dengan kebutuhan aparatur, program pendidikan yang diminati ada relevansinya dengan latar pendidikan yang dimilikinya, bukan dikarenakan atas usulan calon peserta tugas belajar semata.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan kepada peserta tugas belajar yaitu. *Sebelum kami (calon peserta tugas belajar) mengikuti tes masuk perguruan tinggi kami melakukan lobby terlebih dahulu hal ini dikarenakan menyangkut biaya yang dikeluarkan, karena untuk mengikuti tes ini dibeban kan kepada calon peserta tugas belajar Pemerintah Daerah Kabupaten Natuna hanya mengeluarkan rekom mengikuti tes saja, hal ini kami lakukan supaya apabila kami dinyatakan lulus di perguruan tinggi nantinya dipastikan dapat ditugas belajarkan. Dengan adanya kami lakukan seperti ini kami akan mendapat memo (pejabat) ini merupakan pertimbangan dalam penentuan tugas belajar.*

Menyimak dari Kondisi diatas bahwa dalam proses penerimaan calon peserta tugas belajar jika proses rekrutmen peserta tugas belajar bukan didasarkan pada kompetensi atau kebutuhan dari setiap SKPD dan kebutuhan pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Natuna, ini akan melahirkan sumber daya manusia yang tidak tepat sasaran

dan tidak memiliki kualitas yang dibutuhkan dimasa yang akan datang.

Seharusnya dalam penentuan peserta tugas belajar bukan lah berdasarkan pertimbangan politik serta harus bebas dari KKN, untuk menekan tingginya unsur politik yang terlibat dalam penentuan calon peserta tugas belajar maka Pemerintah Daerah Kabupaten Natuna harus menentukan mekanisme yang harus dilalui, dan transparansi terhadap data dan kebutuhan terhadap calon peserta tugas belajar, kemudian tahapan yang harus dilewati merupakan penilaian atasan, atas pertimbangan atasan, pendidikan, jurusan yang diminati, maupun kemampuan PNS, sayangnya proses seperti ini masih bersifat tertutup sehingga subyektivitasnya belum sepenuhnya bisa dipertanggungjawabkan.

Untuk memperoleh calon peserta tugas belajar perlu dilakukan melalui sistem seleksi berbasis kompetensi yang dilakukan secara objektif, akuntabel, dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dalam penjangkaran merupakan tahap awal dalam proses rekrutmen peserta tugas belajar yang ditandai dengan adanya usulan dari instansi dalam mengembangkan sistem penilaian pegawai yang objektif berdasarkan berbagai ketentuan pegawai yang ada. Sistem penilaian yang dimaksud itu mungkin tidak harus mengikuti formalitas penilaian seperti yang selama ini dilakukan, tetapi perlu penambahan dengan hal-hal praktis sejauh ini dapat dipertanggungjawabkan secara objektif.

Dari sitem penilaiaan pegawai yang sudah diterapkan didalam berbagai peraturan, sebenarnya sudah terdapat berbagai inisiatif yang bagus untuk menjamin penilaian secara objektif. Berdasarkan inprer Nomor 7 Tahun 1999 Mengenai AKIP (Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) dan Surat Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 589/IX/6/1999 tentang pedoman Penyusunan LAKIP (Laporan Kinerja Pegawai) suatu pegawai telah diwajibkan membuat laporan yang objektif tentang kinerja di Lingkungan kerjanya masing – masing. Masalahnya ialah banyak diantara laporan itu yang tidak dievaluasi dengan baik dan belum dijadikan sebagai patokan untuk menilai karir seorang pegawai.

PENUTUP

Berdasarkan analisis data dan hasil penelitian dari proses rekrutmen calon peserta tugas

belajar di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Natuna sebagaimana yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dalam peramalan kebutuhan formasi Calon peserta tugas belajar dimulai dengan penghimpunan data kebutuhan pegawai dari usulan tiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). Usulan kebutuhan dari SKPD menjadi rangkuman informasi awal dalam merencanakan kebutuhan formasi terhadap calon peserta tugas belajar yang sesuai dengan kebutuhan Pemerintah Kabupaten Natuna, hal ini yang sifatnya khusus dalam mengisi kebutuhan SKPD pada dimasa yang akan datang. Kemudian BKD merencanakan kembali peramalan kebutuhan formasi dengan mempertimbangkan skala prioritas yang diusulkan kepada pejabat pembina pegawai (Bupati), yang disesuaikan dengan kemampuan Daerah Kabupaten Natuna. Berdasarkan kesimpulan diatas maka dapat direkomendasikan bahwa formasi sangat lah penting dalam skala prioritas agar mempunyai arah yang jelas dalam mengirimkan calon peserta tugas belajar sehingga akan melahirkan sdm yang berkualitas pada bidang kebutuhan organisasi dalam menjalankan roda pemerintahan kedepannya.

2. Kegiatan penerimaan calon peserta tugas belajar merupakan salah satu tahapan dalam meningkatkan SDM aparatur, dalam pengembangan karirnya kedepan, maka dalam penentuan calon peserta tugas belajar harus diperhatikan terutama dalam penerimaannya agar penerimaan tersebut nantinya dapat membawa perubahan terhadap organisasi maupun bagi PNS tersebut. Kemudian BKD harus komitmen terhadap aturan yang telah ditentukan agar tidak terjadi kesenjangan dan dapat menentukan calon peserta yang lebih berkualitas agar bermanfaat bagi organisasi setelah mereka selesai nanti. Karena pemberian tugas belajar tersebut bukan hanya sekedar meningkatkan SDM aparatur tetapi pemberian tugas belajar dapat mengakomodasi keseimbangan kebutuhan SDM dengan beban kerja instansi, penentuan program studi yang ditawarkan setiap tahunnya merupakan program studi yang sifatnya mendesak, strategis, dan spesipik. Kemudian Kepada Badan Kepegawaian Daerah dapat mengkaji ulang tentang SK Bupati No. 30 Tahun 2007 Tentang Kreteria Tugas Belajar bagi PNS dilingkungan Pemerintah Kabupaten Natuna. Agar dalam

penentuan tugas belajar lebih tepat dan terarah pada sasaran yang dibutuhkan oleh SKPD maupun kebutuhan pemerintah secara keseluruhan, kemudian lebih efektif dan efisien. Efektif dalam hal waktu penyelesaian pendidikan dan efisien dalam hal biaya untuk mengoptimalkan APBD agar pembangunan dan kesejahteraan daerah Kabupaten Natuna lebih baik.

3. Pelaksanaan seleksi harus dilakukan secara tepat agar dalam menentukan calon peserta tugas belajar tepat dan sesuai dengan kebutuhan Pemerintah Daerah Kabupaten Natuna. Untuk memperoleh calon peserta tugas belajar perlu dilakukan melalui sistem seleksi berbasis kompetensi yang dilakukan secara objektif, akuntabel, dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Kemudian Berdasarkan inprer Nomor 7 Tahun 1999 Mengenai AKIP (Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) dan Surat Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 589/IX/6/1999 tentang pedoman Penyusunan LAKIP (Laporan Kinerja Pegawai) suatu pegawai telah diwajibkan membuat laporan yang objektif tentang kinerja di Lingkungan kerjanya masing – masing. Masalahnya ialah banyak diantara laporan itu yang tidak dievaluasi dengan baik dan belum dijadikan sebagai patokan untuk menilai karir seorang pegawai. Sebelum melaksanakan kegiatan Program pengiriman Tugas Belajar bagi PNS sebaiknya BKD dan Kepala Daerah dalam penentuan calon peserta tugas belajar hendaknya membuat formasi terlebih dahulu sesuai dengan kebutuhan daerah. Setelah menetapkan formasi barulah BKD membuat surat edaran kepada setiap SKPD untuk mengirimkan usulan kepada Bupati melalui BKD mengikuti proses selaksi penerimaan calon peserta tugas belajar agar tidak terjadi penumpukan pada satu jurusan dan tempat yang sama dalam pengiriman peserta tugas belajar dan nanti mampu mengisi kekosongan maupun

kekurangan pegawai pada SKPD tertentu sehingga ke depan kinerja pegawai negeri sipil di SKPD dapat lebih optimal.

REFERENSI

- Dessler, Gary. 2008. *Human Resource Manajement (eleventh ed)*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Siagian, Sondang P. 1997. *Organisasi, Kepemimpinan & Perilaku Administrasi*. Jakarta: PT Toko Gunung Agung.
- Saydam, Gozali, 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Djambatan.
- Panggabean, S. Mutiara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, M.S.P. 2006. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2007, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Afabeta.
- _____, 2008, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Afabeta.
- _____, 2011, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Afabeta.
- Moleong, Lexy,j. 2005. *Metode Penelitian kualitatif*. Bandung: Rosda.
- _____. 2007. *Metode Penelitian kualitatif*. Bandung: Rosda.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketiga*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Moekijat. 1995. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Mandar Maju.

C. Dokumen

- Keputusan Bupati Natuna Nomor 30 /KP/2007, *Tentang Kereteria Tugas Belajar, Ikantan Dinas, dan Izin Belajar bagi Pegawai Negeri sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Natuna*.



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PENGELOLA JURNAL MAHASISWA

Jalan Prof.Dr.H.Hadari Nawawi, Pontianak Kotak Pos 78124

Homepage: <http://jurnalmahasiswa.fisip.untan.ac.id>

Email: jurnalmhs@fisip.untan.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH/PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK JURNAL ELEKTRONIK MAHASISWA

Sebagai sivitas akademika Universitas Tanjungpura, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama Lengkap : WAN EFFENDI
NIM / Periode lulus : E21110110 / 2012 / 2013
Fakultas/Jurusan : FKIP / IAN
E-mail address/HP : Ikan-Sorok@yahoo.co.id

demi pengembangan ilmu pengetahuan dan pemenuhan syarat administratif kelulusan mahasiswa (S1), menyetujui untuk memberikan kepada Pengelola Jurnal Mahasiswa...PUBLIKA.....*) pada Program Studi...IAN..... Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul **):

Proses Rekrutmen Calon Peserta Tugas Belajar
Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Naha.

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, Pengelola Jurnal berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain):

- ☐ secara fulltext
☐ content artikel sesuai dengan standar penulisan jurnal yang berlaku.

untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Pengelola Jurnal, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Mengetahui/disetujui
Pengelola Jurnal.....

NIP. 196707272005011001

Dibuat di :
Pada tanggal:

(WAN EFFENDI)
nama terang dan tanda tangan mhs

catatan:

*tuliskan nama jurnal sesuai prodi masing-masing
(Publika/Governance/Aspirasi/Sociodev/Sosiologique)

setelah mendapat persetujuan dari Pengelola Jurnal, berkas ini harus di scan dalam format PDF dan dilampirkan pada step4 upload supplementary sesuai proses unggah penyerahan berkas (submission author).