

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi sangat di pengaruhi oleh kualitas Sumber Daya Manusia yang mengawakinya. Sumber Daya Manusia (SDM) tersebut akan baik kualitas kinerjanya bila dipimpin dan di kelola dengan baik. Untuk mendapat mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) dengan baik, setiap pimpinan dan manajer serta bagian yang menangani harus mengerti dan menghayati masalah Sumber Daya Manusia dengan baik. (Menurut Noe, Raymond A. 2013:6).

Sumber Daya Manusia (SDM) sendiri adalah **“Proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.”**

Adapun Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) sendiri adalah masalah yang cukup kompleks karena ia buka sekedar masalah Administrasi, hukum dan perundangan terkait, psikologi manusia, perhitungan kebutuhan, penentuan kompensasi, dan teknik-teknik yang dipahami cara kerja yang baik. Tetapi keseluruhan kesemua aspek yang disebut Sumber Daya Manusia (SDM).

Pada umumnya kelemahan yang sering terjadi dalam pelaksanaan manajemen.lain, adalah para atasan menyerahkan masalah Sumber Daya Manusia sepenuhnya kepada bagian Sumber Daya Manusia, sebagian Sumber Daya Manusia diwaki oleh orang-orang yang tidak profesional yang rekrutmennya, hanya atas

dasar penunjukan tanpa memperhatikan persyaratan yang berlaku pada pelamar lowongan kerja dan rekrutmen personal dilaksanakan sangat subjektif terutama pembinaan dan pengendalian Sumber Daya Manusia kurang tepat dan terarah atau tidak sesuai dengan kondisi dan kebutuhan organisasi serta pengembangannya. Industri apa yang dilakukan oleh Manajemen Sumber Daya Manusia bagaimana aktivitas pengelolaan Sumber Daya Manusia di lingkup perusahaan maupun pemerintahan.

Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara (ACSN) adalah sebagai salah satu kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) manusia tidak dapat dilepaskan dengan deskripsi dan spesifikasi pekerjaan/jabatan sebagai hasil analisis jabatan. Rekrutmen pegawai juga tidak dapat dilepaskan dari kegiatan perencanaan pegawai dalam melakukan manajemen SDM.

Adanya perencanaan akan mengetahui pekerjaan yang diperlukan, baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Maka dari itu dalam pengelolaan organisasi perlu memahami tentang pentingnya rekrutmen dan perencanaan, baik dari tataran konsep, fungsi, maupun tujuan dan manfaatnya. Lowongan Aparatur Sipil Negara dapat timbul karena ada pegawai yang berhenti, pindah ke organisasi yang lain, telah mencapai batas usia pensiun dan meninggal dunia. Oleh karena itu lowongan pegawai harus diisi dan pengisian lowongan tersebut harus dilaksanakan dengan proses rekrutmen calon apatur sipil (CASN) yang ideal.

Rekrutmen Calon Aparatur Sipil di Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara IX BKN kegiatan kantor yang dilakukan melalui formasi pusat tujuan penerapan agar satuan-satuan organisasi negara yang dimaksud atas dapat mempunyai jumlah dan mutu pegawai yang cukup sesuai dengan beban kerja dipikul pada satuan-satuan organisasi dasar penyusunan formasi, jenis pekerjaan, sesudah jenis pekerjaan diketahui maka harus pula ketahui sifat dari masing-masing pekerjaan, perkiraan beban kerja frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing jenis pekerjaan dalam jangka waktu tertentu.

Pengadaan sendiri adalah kegiatan untuk mengisi kebutuhan aparatur sipil negara yang dilakukan melalui tahapan perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, pengangkatan calon PNS masa percobaan menjadi ACSN. Ruang lingkup (1) Perencanaan. (2) Pengumuman Lowongan. (3) Pelamaran. (4) Seleksi dan Pengumuman Hasil Seleksi (5) Pengangkatan dan Masa Percobaan Menjadi calon PNS. (6) Pengangkatan Menjadi PNS, Pelantikan, dan Pengambilan Sumpah Janji PNS. (7) Pengawasan dan Pengendalian. (8) Pembiayaan. (9) Evaluasi. Peranan aparatur yang begitu strategis dalam penyelenggaraan pelayanan publik tentunya harus didukung oleh sumber daya manusia (SDM) yang ada agar dapat tercapainya penyelenggaraan pelayanan yang efektif dan efisien. Sumberdaya manusia yang dimaksud kiranya tidak hanya melihat dari kuantitasnya saja tetapi sangat perlu dilihat dari kualitasnya juga. Jumlah/kuantitas pegawai yang ideal akan berpengaruh pada nilai efisiensi organisasi, dan dengan kualitas/mutu calon pegawai yang akan direkrut yang sesuai dengan bidang tugas kerja diharapkan efektivitas organisasi dalam pencapaian tujuan.

Melihat betapa pentingnya kuantitas dan kualitas aparatur negara dalam suatu organisasi/instansi dalam pencapaian tujuan, maka diperlukan sistem rekrutmen pegawai yang mengacu pada 2 sistem merit. Rekrutmen merupakan aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan, oleh karena itu perlu perencanaan kepegawaian, khususnya dalam rekrutmen pegawai. Perencanaan kepegawaian bertujuan untuk mendapatkan calon pegawai yang memungkinkan pihak manajemen untuk memilih atau menyeleksi calon sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan organisasi. Kualifikasi calon pegawai dalam seleksi dilaksanakan dengan cara mengidentifikasi para pelamar yang memiliki skor tinggi pada berbagai aspek yang diukur terkait dengan tingkat pengetahuan, keterampilan, kemampuan atau karakteristik lain yang dibutuhkan dalam tugas jabatan, sehingga diharapkan output seleksi pegawai tersebut akan menghasilkan pegawai yang sesuai dengan tugas pekerjaannya. Didalam birokrasi pemerintah, Obyektifitas dalam pengadaan calon menurut amanat Undang-Undang Nomor. 43 Tahun 1999 adalah Setiap Warga Negara Indonesia mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi PNS setelah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan. Hal ini mengisyaratkan bahwa pengadaan PNS dapat diikuti oleh semua warga Indonesia apabila telah memenuhi syarat yang ditentukan. Untuk membangun sistem pelaksanaan rekrutmen dan seleksi (pengadaan) CPNS yang diharapkan, pemerintah telah membuat Peraturan Kepala BKN Nomor 14 Tahun 2018 Tentang petunjuk Teknis Pengadaan CASN. Perundang-undangan berupa Peraturan Pemerintah Nomor Atas Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan PNS.

Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara punya Visi dan Misi Badan Kepegawaian Negara. Visi merupakan suatu yang harus diemban atau dilaksanakan instansi pemerintah dapat terwujud Misi yang ditetapkan agar tujuan organisasi dapat terlaksana dan berhasil dengan baik. pada visi yang ditetapkan. Misi Rekrutmen Aparatur Sipil Negara yang telah dirumuskan bersama-sama adalah; dalam rangka mengemban amanah mandat Undang-Undang, Badan Kepegawaian Negara Tahun 2020-2024 adalah melaksanakan Visi Presiden Nomor 8 yaitu pengelolaan pemerintah yang bersih dan efektif, dan percaya dengan melaksanakan arahan Presiden Nomor 4 yaitu.

Penyederhanaan birokrasi dan agenda transportasi pelayan publik dengan mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang profesional berintegritas untuk mendukung tercapainya Indonesia maju dan berkedaulat, mandiri, dan kepribadian berlandaskan gotong royong. Misi adalah suatu yang harus diemban atau dilaksanakan instansi pemerintah untuk dapat mewujudkan visi yang ditetapkan agar tujuan organisasi terlaksana berhasil dengan baik. ditetapkan. Dalam rangka mewujudkan Visi tersebut serta mengacu pada tugas, fungsi dan wewenang yang telah mandatkan oleh peraturan perundang-undangan kepada Badan Kepegawaian Negara dan penjabaran dari Misi memberikan nyata terhadap pembangunan bidang Aparatur Sipil Negara melalui pembinaan dan penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara serta pengembangan sistem serta mengembangkan sistem informasi Aparatur Sipil Negara berdasarkan sistem merit maka 5 pilar yang menjadi Misi Badan Kepegawaian Negara yakni meningkatkan kualitas Aparatur Sipil Negara melalui:

- (1) Pembinaan menyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara
- (2) Menyelenggara Manajemen Aparatur Sipil Negara
- (3) Penyimpanan informasi Pegawai Aparatur Sipil Negara
- (4) Pengawasan dan pengendalian norma, standar, prosedur, dan kriteria Manajemen Aparatur Negara dan
- (5) Mengembangkan dan mengoptimalkan inter Badan Kepegawain Negara

Kebijakan pelaksanaan Peraturan Pemerintah Rekrutmen Aparatur Sipil Negara Pemerintah telah diterbitkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) berpedoman pada Peraturan Kepala BKN Nomor 14 Tahun 2018 Tentang Petunjuk teknis pengadaan CASN. Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945. Aturan ini membuka peluang Rekrutmen dan pengangkatan bagi berbagai kalangan profesional, termasuk tenaga honorer yang telah melampaui batas usia pelamar CPNS, untuk menjadi Aparatur Sipil Negara dengan status PPPK, kata Presiden Jokowi, Presiden Jokowi menegaskan bahwa rekrutmen tenaga honorer dalam bentuk apapun sudah tidak boleh lagi dilakukan oleh pemerintah pusat dan daerah.

Faktor-Faktor pengambatan pendukung rekrutmen Aparatur Sipil Negara yaitu: (1). Karakteristik Organisasi. Hal ini mempengaruhi implementasi sistem rekrutmen yang dijalankan pemerintah maupun perusahaan misalnya organisasi yang sentralistik lebih suka melakukan model rekrutmen berdasarkan kedekatan kronisme, pemerintahan maupun perusahaan yang tidak memiliki promosi rekrutmen yang efektif, akan lebih suka melakukan promosi rekrutmen luar pemerintahan. (2). Rekrutmen Pegawai. Para tenaga kerja akan berpengaruh pada

proses prekrutan misalnya, pada saat rekrutmen berkas tidak sesuai permintaan dari tim prekrutan akhirnya ketinggalan pelamar lowongan kerja, adapun dibatasi oleh skill/kemampuan bidang yang kurang mahil. (3). Di pengaruhi Pemerintah Daerah sendiri baik Pemerintah Provinsi maupun Kabupaten/Kota Hal ini terjadi karena tidak berkerja sama, malas bodoh, kurang jujur, kurang berpikir sosilis akhirnya egoisme tinggi dan Korupsi, Kolusi dan Nepotisme merayalela felosok setanah papua kuwota kualitas dan kuntitas pegawai minum setiap tahun dan nangur sangat di perhitungkan.

Pembenahan terhadap proses rekrutmen pegawai harus segera di laksanakan, dengan sekian banyak jumlah pegawai aparatur sipil negara di provinsi maupun kabupaten/kota, hanya sedikit yang memiliki kompetensi yang memadai, di karenakan proses rekrutmen yang belum efektif dan efisien.

Penulis mengdekripsikan dan menganalisis serta memahami di Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara IX BKN adalah mengembangkan manajemen sistem manajemen kepegawaian negara, mengembangkan sistem pelayanan kepegawaian, manajemen mengembangkan internal Badan Kepegawaian Negara. Berdasarkan Nomor 14 Tahun 2018 Tentang Teknis Pengadaan Calon Aparatur Sipil Negera.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, rumusan masalah adalah:

Bagaimana Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara Di Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara (IX BKN) Provinsi Papua?

1.3. Tujuan Penelitian

Untuk mendeskripsikan dan menganalisis Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara Di Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara (IX BKN) Provinsi Papua?

1.4. Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis bermanfaat untuk memahami kajian teori Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara Di Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara (IX BKN) Provinsi Papua?
2. Secara praktis bermanfaat untuk menelusuri Rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian Negara (IX BKN) Provinsi Papua