

**PELAKSANAAN REKRUTMEN
CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL (CPNS) TAHUN 2010
PADA PEMERINTAH KABUPATEN PADANG PARIAMAN**

SKRIPSI

*Diajukan kepada Tim penguji Skripsi Program Studi Ilmu Administrasi Negara
sebagai salah satu persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Administrasi Publik*



Oleh :

RIYANTI MURNI
79293/2006

**PROGRAM STUDI
ILMU ADMINISTRASI NEGARA**

**JURUSAN ILMU SOSIAL POLITIK
FAKULTAS ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2011

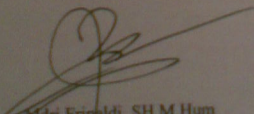
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Judul : Pelaksanaan Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Tahun
2010 Pada Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman
Nama : Riyanti Murni
NIM : 2006/79293
Jurusan : Ilmu Sosial Politik
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, 12 Mei 2011

Disetujui Oleh:

Pembimbing I



Aldri Firmaldi, SH.M.Hum
NIP. 19700212 199802 1 001

Pembimbing II



Dra. Hj. Faridah, M.Pd
NIP. 19601028 198610 2 001

PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

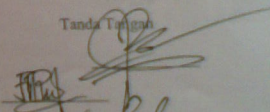
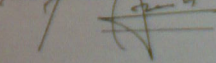
Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi
Jurusan Ilmu Sosial Politik Fakultas Ilmu Sosial
Universitas Negeri Padang
Pada hari Kamis Tanggal 5 Mei Pukul 10.00 s/d 12.00 WIB

Pelaksanaan Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Tahun 2010 Pada Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman

Nama : Riyanti Murni
NIM : 2006/79293
Jurusan : Ilmu Sosial Politik
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, 12 Mei 2011

Tim Penguji:

	Nama	Tanda Tangan
Ketua	: Aldri Frinaldi, SH, M.Hum	
Sekretaris	: Dra. Hj. Faridah, M.Pd	
Anggota	: Suhelmi Karim Tamin, SH	
Anggota	: Drs.M.Fachri Adnan, M.Si.Ph.D	
Anggota	: Dra. Jumiaty, M.Si	

Mengesahkan:

Dekan FIS UNP



Prof. Dr. H. Azwar Ananda, MA.
NIP. 19610720 198602 1 001

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Riyanti Murni
BP/NIM : 2006/79293
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Jurusan : Ilmu Sosial Politik
Fakultas : Ilmu Sosial

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul **“Pelaksanaan Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Tahun 2010 Pada Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman”**.

Adalah benar hasil karya saya dan bukan merupakan plagiat dari karya orang lain. Apabila suatu saat saya terbukti melakukan plagiat, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena karya tulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan rasa tanggung jawab sebagai anggota masyarakat ilmiah.

Padang, 5 Mei 2011

Saya yang menyatakan,

Riyanti Murni

BP/NIM : 2006/79293

ABSTRAK

Riyanti Murni, 2006/79293

PELAKSANAAN REKRUTMEN CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL (CPNS) TAHUN 2010 PADA PEMERINTAH KABUPATEN PADANG PARIAMAN

Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan Pelaksanaan rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) tahun 2010 oleh Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman, serta menjelaskan masalah serta kendala yang terjadi selama proses Pelaksanaan Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) di Kabupaten Padang Pariaman. Latar belakang penelitian dimulai dari kondisi kepegawaian yang ada sekarang ini tidak bisa dipisahkan dari kebijakan mekanisme rekrutmen CPNS yang dinilai masih belum berjalan dengan baik.

Untuk menjawab permasalahan tersebut, penulis menggunakan penelitian kualitatif dengan metode deskriptif, yaitu berusaha mendeskripsikan pelaksanaan rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS). Informan ditentukan secara *purposif sampling* sesuai dengan tujuan penelitian yang ditetapkan. Jenis data yang digunakan adalah data *primer* dan data *sekunder* dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, dokumentasi dan studi kepustakaan.

Hasil penelitian menunjukkan, pelaksanaan rekrutmen CPNS yang dilakukan Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman dilakukan melalui 5 tahapan yaitu: *pertama*: tahapan perencanaan, *kedua*: tahapan pengumuman, *ketiga*: tahapan pelamaran, *keempat*: tahapan seleksi, *kelima*: tahapan pengumuman hasil seleksi. Hal tersebut mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang pengadaan Pegawai, Namun dalam proses pelaksanaannya masih terdapat masalah serta kendala yang timbul. kendala yang dihadapi dalam proses rekrutmen pada Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman sendiri banyak dilakukan oleh pelamar serta kesalahan oleh panitia serta pihak ketiga (UI) yang kurang cermat sehingga terjadi kesalahan administrative. Hal ini sangat berdampak buruk terhadap Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman serta pandangan masyarakat yang masih menganggap rekrutmen CPNS masih diwarnai dengan berbagai kecurangan, walaupun dalam kenyataannya proses tersebut telah berjalan sesuai peraturan.

Kepada pemerintah Kabupaten Padang Pariaman sebagai penerima dan Pembina CPNS harusnya lebih selektif dalam menentukan lembaga yang akan diajak bekerjasama dalam penerimaan CPNS, pilih lembaga yang independent dan tidak mau diintervensi serta professional.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“PELAKSANAAN REKRUTMEN CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL (CPNS) TAHUN 2010 PADA PEMERINTAH KABUPATEN PADANG PARIAMAN”**. Tak lupa pula Salawat dan salam untuk Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umat manusia dari alam jahiliyah kepada alam dengan ilmu pengetahuan yang canggih dan modern seperti sekarang ini.

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk melengkapi sebagian persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara Jurusan Ilmu Sosial Politik Fakultas Ilmu-ilmu Sosial Universitas Negeri Padang. Selama penulisan skripsi ini penulis banyak memperoleh bantuan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu penulis menyampaikan rasa penghargaan dan ucapan terimakasih yang setulusnya kepada yang terhormat.

1. Bapak Prof. Dr. Azwar Ananda, MA selaku Dekan Fakultas Ilmu-ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.
2. Bapak Drs. Yasril Yunus, M.Si dan Dra. Aina selaku Ketua dan Sekretaris Jurusan Ilmu Sosial Politik

3. Bapak Drs. Karjuni Dt. Maani M.Si selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara.
4. Ibu Dra. Jumiati, M.Si selaku Pembimbing Akademis yang telah banyak memberikan bantuan.
5. Bapak Aldri Frinaldi, SH. M.Hum selaku pembimbing I yang telah membimbing dan membantu penulis dalam penulisan skripsi ini sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
6. Ibu Dra. Hj Faridah, M.Pd selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, informasi, dan arahan kepada penulis selama menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.
7. Bapak Drs. M. Fachri Adnan, M.Si Ph.D, Ibu Dra. Jumiati, M.Si dan Ibu Suhelmi Karim Tamin,SH selaku tim penguji yang telah memberikan masukan, saran dan kritik dalam penyempurnaan skripsi ini..
8. Bapak dan Ibu Dosen program studi Ilmu Administrasi Negara sebagai inspirasi penulis menjadi manusia yang memiliki ilmu yang baik dan yang bernilai.
9. Bapak H. Nawawi. S.Sos, Bapak Drs. Yulimarton, SH, serta Bapak Yandrizon yang telah membantu penulis dalam mendapatkan data, wawancara dan lain-lain sampai skripsi ini berhasil diselesaikan.
10. Teristimewa untuk orang tua tercinta, yang selalu memberikan kasih sayang, semangat, dan dorongan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Rekan-rekanku program studi Ilmu Administrasi Negara angkatan 2006, terimakasih atas segala kebaikannya.

12. Semua teman-temanku yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga segala bimbingan, bantuan dan perhatian yang telah diberikan kepada penulis, mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT, Amin Ya Rabbal Alamin. Penulis menyadari meskipun telah semaksimal mungkin dalam menyempurnakan skripsi ini, namun masih terdapat kekurangan dari penulisan skripsi ini, untuk itu penulis manta maaf.

Akhir kata penulis, mengharapkan saran dan kritik dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Hal itu akan dapat menjadi bahan acuan bagi penelitian yang akan mengadakan kajian lebih lanjut yang ada kaitannya dengan penelitian ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan kita semua.

Padang, Mei 2011

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR SKEMA	viii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi, Batasan dan Rumusan Masalah	6
C. Fokus Penelitian	7
D. Tujuan Penelitian.....	8
E. Manfaat Penelitian.....	8
1. Manfaat Teoritis	8
2. Manfaat Praktis	9
BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN	
A. Kajian Teoritis	10
1. Konsep Dasar Rekrutmen PNS	10
2. Proses Rekrutmen	12
3. Metode Rekrutmen	14
4. Penentuan Sumber Rekrutmen	14
5. Faktor yang Mempengaruhi Rekrutmen PNS	19
6. Konsep Seleksi Pegawai.....	23
B. Kerangka Konseptual.....	30

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	31
B. Defenisi Operasional	32
C. Lokasi Penelitian.....	32
D. Informan Penelitian	33
E. Jenis Data	34
F Teknik dan Alat Pengumpul Data	34
G. Teknik Menguji Keabsahan Data	36
H. Teknik Analisis Data	37

BAB IV. TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Temuan Umum	39
1. Keadaan Geografis	39
2. Visi dan Misi Kabupaten.....	41
3. Pemerintahan.....	42
4. Kependudukan	44
5. Gambaran Umum BKDD Kab Padang Pariaman	46
B. Temuan Khusus	51
1. Gambaran Proses Pelaksanaan Rekrutmen CPNS.....	51
2. Kendala yang dihadapi dalam Rekrutmen CPNS.....	72
C. Pembahasan.....	82
1. Proses Pelaksanaan Rekrutmen CPNS	82
2. Kendala yang dihadapi dalam Rekrutmen CPNS	86

BAB V. PENUTUP

A. Kesimpulan	88
B. Saran	89

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Jenis, teknik dan alat pengumpul data	36
Tabel 4.1	Luas wilayah Kab. Padang Pariaman berdasarkan Kecamatan.....	40
Tabel 4.2	Jumlah Pegawai Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman berdaasarkan golongan	43
Tabel 4.3	Jumlah Pegawai Pemda Kab. Padang Pariaman menurut jenis Kelamin.....	44
Tabel 4.4	Jumlah Penduduk berdasarkan jenis kelamin	45
Tabel 4.5	Jumlah Penduduk Kab. Padang pariaman Tahun 2010... ..	45
Tabel 4.6	Jumlah Formasi CPNS yang dibutuhkan Tahun 2010.....	54
Tabel 4.7	Susunan Panitia Penerimaan CPNS Tahun 2010.....	55
Tabel 4.8	Sekretariat Penerimaan CPNSD	56
Tabel 4.9	Susunan Formasi CPNS yang dibutuhkan Tahun 2010.....	58
Tabel 4.10	Perbandingan jumlah Pelamar yang lulus pada Seleksi I Dan Seleksi II	71

DAFTAR SKEMA

Skema 2.1	Proses Rekrutmen (Penerimaan)	13
Skema 2.2	Kerangka Konseptual.....	30
Skema 4.1	Struktur Organisasi Tata Kerja BKDD	
	Pemkab Padang Pariaman	47
Skema 4.2	Proses Penetapan Formasi CPNS pada	
	Pemkab Padang Pariaman	53

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Balakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan Nasional, maka kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan supaya mencapai tujuan yang diharapkan. Adapun aktivitas-aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) ini terdiri dari perencanaan SDM pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan penghentian. Hal ini bertujuan agar suatu organisasi dapat mengelola SDM dengan baik sehingga diperoleh tenaga kerja yang benar-benar dapat diandalkan dalam mencapai tujuan. Pengelolaan SDM yang tidak efektif dan efisien akan menghambat tujuan suatu organisasi, dimana MSDM merupakan fungsi yang sangat penting dalam mengelola suatu organisasi.

Salah satu bagian dari MSDM yang sangat berperan penting sebagai penentu kualitas SDM adalah rekrutmen. Rekrutmen dilakukan dalam rangka mendapatkan sejumlah Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) yang sesuai dengan formasi atau kebutuhan. Menurut Hadawi (1996 : 167) rekrutmen atau penarikan adalah proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang mempunyai kualitas untuk jabatan/ pekerjaan utama pada lingkungan suatu organisasi atau perusahaan. Sedangkan seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar atau orang-orang yang memenuhi kriteria untuk menempati posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada pada suatu organisasi ataupun perusahaan.

Rekrutmen sendiri biasanya terjadi karena adanya formasi yang lowong, menurut Musanef (1989 : 107) lowongan biasa terjadi karena berbagai sebab seperti: (1) adanya pegawai yang meninggal (2) adanya pegawai yang tidak bisa lagi melanjutkan kehadirannya dalam organisasi karena berbagai alasan, misalnya sakit yang mengakibatkan berhalangan tetap (3) adanya pegawai yang pindah pekerjaan (4) adanya pegawai yang dipromosikan (5) perluasan kegiatan organisasi.

Proses rekrutmen atau pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil telah ditetapkan oleh pemerintah serta diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 yang tercantum dalam BAB I Pasal 1 dan 2 yang mengatakan Pengadaan Pegawai Negeri Sipil adalah rangkaian kegiatan untuk mengisi formasi yang lowong. Pengadaan Pegawai Negeri Sipil dilakukan mulai dari perencanaan, pengumuman, pelamaran, penyaringan, pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) sampai dengan pengangkatan menjadi pegawai Negeri Sipil.

Kondisi kepegawaian yang ada sekarang ini tidak bisa dipisahkan dari kebijakan mekanisme rekrutmen CPNS yang dinilai masih belum berjalan dengan baik. Proses dan prosedur rekrutmen CPNS seperti yang tergambar dalam penelitian (Dr. Madeline Kusharwanti (2008) *seleksi hall 2*) menyatakan bahwa proses penerimaan dan seleksi PNS di Indonesia dinilai masih sangat buruk dan diduga menimbulkan kerawanan terjadinya Korupsi Kolusi dan Nepotisme (KKN), serta tidak berbasis pada keahlian atau kompetensi secara menyeluruh, hal ini dapat menyebabkan rendahnya kualitas

SDM PNS, sebab rekrutmen merupakan langkah awal yang sangat menentukan kualitas dari kinerja CPNS yang akan dihasilkan nanti.

Dalam prakteknya permasalahan rekrutmen CPNS seolah tak pernah usai padahal berbagai perbaikan dan upaya telah dilakukan dalam penyelenggaraan rekrutmen CPNS. Namun pada kenyataannya pelaksanaan CPNS dari tahun ke tahun tetap saja tidak memuaskan berbagai pihak. Permasalahan umum yang terjadi dalam perekrutan CPNS diberbagai daerah seperti yang disampaikan Andi Yuliani Paris (Anggota Komisi II DPR RI) antara lain: (1) diduga munculnya peserta fiktif dan susulan, (2) peserta tidak mengikuti ujian tapi dinyatakan lulus, (3) pengumuman CPNS sebanyak dua kali, (4) formasi terisi dengan kualifikasi pendidikan yang tidak tepat, (5) peserta dengan rangking tertinggi tapi tidak lulus (Yuliani, 2006 *Seleksi-CPNS dan Pelayanan public* hall 2).

Selain masalah diatas masih terdapat permasalahan seperti pengumuman yang diperuntukan hanya untuk kalangan tertentu saja, atau seperti yang dijelaskan oleh Endah Setyowati, 2008 *Seleksi CPNS* hall 3 tentang dua jenis kesalahan yang sering terjadi selama proses penerimaan CPNS, *pertama* adalah kesalahan administratif yang tidak disengaja yang diakibatkan oleh buruknya sistem dan rendahnya kualitas panitia. Kesalahan *kedua* adalah manipulasi yang memang dengan sengaja dilakukan oleh oknum-oknum internal di instansi-instansi pemerintah.

Dalam rangka pengisian formasi CPNSD Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2010, sesuai dengan Surat Menteri Negara

Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor :338.F/M.PAN-RB/7/2010 tanggal 21 Juli 2010 tentang Persetujuan Prinsip Tambahan Formasi CPNS Daerah Tahun 2010 untuk pelamar umum, dan surat Nomor : B/2320/M.PAN-RB/10/2010 tanggal 15 Oktober 2010 perihal Persetujuan Rincian Tambahan Formasi CPNS Daerah maka Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman membuka kesempatan luas kepada masyarakat untuk diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah Tahun 2010 dilingkungan Kabupaten Padang Pariaman dengan ketentuan sebagai berikut: Tenaga Guru sebanyak 90 orang, Tenaga Kesehatan sebanyak 61 orang dan Tenaga Teknis sebanyak 41 orang, sehingga jumlah CPNS yang dibutuhkan adalah sebanyak 192 orang.

Pelaksanaan ujian penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Kabupaten Padang Pariaman, Minggu (7/12) berjalan lancar, aman dan tertip, namun masih banyak peserta ujian yang datang terlambat. Keterlambatan peserta diduga akibat sebagian dari peserta ujian yang berasal dari luar Kabupaten Padang Pariaman dan masih banyak peserta yang belum melihat lokasi ujian pada hari sebelumnya. Sebanyak 3.953 peserta dari berbagai daerah mengikuti ujian penerimaan CPNS untuk memperebutkan 192 formasi yang ada di Kabupaten Padang Pariaman (Muslim, 7 Desember 2010 *Pelaksanaan Ujian CPNS*, Padang ekspres hall 1).

Berdasarkan pemberitaan (Musdi Yendra Aneh, *Seorang Peserta CPNS Lulus di Dua Daerah*, Singgalang hall 3) menyatakan salah seorang peserta ujian CPNS berinisial LFM selain lulus di Kota Pariaman juga dinyatakan lulus di Pemkab Padang Pariaman. Padahal yang bersangkutan

hanya ikut ujian di Kota Pariaman. LFM juga tercatat sebagai peserta ujian CPNS di Padang Pariaman dengan nomor ujian 201010007 tetapi tidak mengikuti tes, sedangkan tes di Kota Pariaman LFM tercatat jadi peserta nomor 201010012. Ketua Komisi I DPRD Sumbar, Zulkifli Jailani, minta kepolisian mengusut kasus ini. Dia menduga hal itu terjadi karena ada permainan, bukan lagi kesalahan administrasi. Mustahil satu orang bisa ikut ujian di dua tempat berbeda dalam waktu bersamaan, kecuali dia melakukan praktik perjokian.

Sementara itu diungkap oleh Musdi Rusdi, 11 Desember 2010 *Usut Kasus CPNS, Singgalang hall 1* sejumlah kasus dalam penerimaan CPNS perlu diusut. Bukan tidak mungkin ada unsur kesengajaan. Masyarakat perlu diberi kejelasan sehingga tidak muncul saling curiga. Gubernur Sumatera Barat, H. Irwan Prayitno meminta BKD mengusut peserta tes CPNS yang lulus di Kota Pariaman dan Kab Padang Pariaman, kelulusannya dibatalkan karena diduga kelulusannya curang. Pembatalan juga terkait dengan salah satu persyaratan umum penerimaan CPNS yaitu mengenai pelamar yang hanya dibenarkan melamar pada satu daerah pilihan, apabila melamar lebih dari satu maka lamarannya tidak diproses dan dinyatakan gugur atau didiskualifikasi.

Mengingat rekrutmen merupakan proses yang sangat penting bagi peningkatan kinerja pemerintahan saat ini. Karena itu, penulis sangat tertarik untuk meneliti dan membahas bagaimana Pelaksanaan Rekrutmen CPNS dari seorang pelamar bisa menjadi seorang Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS), dilihat dari awal pembentukan formasi, pengumuman syarat serta proses

seleksi serta masalah-masalah yang kerap timbul dalam proses pelaksanaannya sendiri, sehingga dapat menciptakan PNS yang sesuai dengan kedudukannya yaitu sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Untuk menggambarkan masalah diatas penulis memberi judul proposal penelitian ini “ **Pelaksanaan Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Tahun 2010 Pada Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman**”.

B. Identifikasi Masalah, Pembatasan dan Perumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang menyangkut Pelaksanaan Rekrutmen CPNS di Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman yaitu sebagai berikut:

1. Formasi yang disetujui oleh MENPAN tidak sesuai dengan yang diajukan oleh BKD Kabupaten.
2. Banyak pelamar yang terlambat dalam mengikuti ujian disebabkan terlambatnya informasi mengenai lokasi ujian.
3. Terdapatnya pelamar yang dinyatakan lulus didua tempat sekaligus.
4. Rendahnya kualitas SDM-PNS yang dihasilkan selama ini, dilihat dari tingkat kedisiplinan PNS selama ini.

2. Pembatasan Masalah

Bertitik tolak dari identifikasi masalah yang penulis angkat, banyak permasalahan yang perlu dibahas lebih lanjut, namun untuk mempertajam pembahasan terhadap hal-hal pokok yang akan dibahas nanti, dengan maksud agar pembahasannya tidak meluas dan tidak menyimpang dari permasalahan yang ada. Untuk itu penulis membatasi masalah ini pada Proses Pelaksanaan Rekrutmen CPNS Pada Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman

3. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini terlihat pada hal-hal berikut:

1. Bagaimana proses pelaksanaan Rekrutmen CPNS tahun 2010 pada Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman?
2. Bagaimana Kendala yang timbul dalam pelaksanaan Rekrutmen CPNS Tahun 2010 Pada Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman?

C. Fokus Penelitian

Agar penelitian ini lebih terfokus, dan mengingat keterbatasan kemampuan yang dimiliki oleh penulis, serta untuk mempertajam pembahasan, maka penulis membatasi pembahasan tentang Pelaksanaan Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Tahun 2010 pada Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman sebagai berikut:

1. Bagaimana proses pelaksanaan Rekrutmen CPNS tahun 2010 pada Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman?

2. Bagaimana Kendala yang timbul dalam pelaksanaan Rekrutmen CPNS Tahun 2010 Pada Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman?

D. Tujuan Penelitian

Sebagaimana lazimnya suatu karya ilmiah, maka akan terdapat berbagai tujuan-tujuan logis yang hendak dicapai oleh penulis dalam penulisan skripsi ini. Tujuan-tujuan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui proses pelaksanaan Rekrutmen CPNS tahun 2010 pada Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman.
2. Untuk mengetahui kendala yang timbul dalam pelaksanaan rekrutmen CPNS tahun 2010 Pada Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis

Diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi, baik untuk keperluan serupa atau untuk menambah wawasan tentang proses pelaksanaan rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) yang dilakukan oleh pemerintah Kabupaten Padang Pariaman, serta untuk pengembangan konsep ilmu pengetahuan, yakni disiplin ilmu manajemen sumber daya manusia (MSDM) serta Administrasi Kepegawaian.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi penulis, selain untuk menambah pengetahuan dan wawasan tentang pelaksanaan rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) yang dilakukan oleh pemerintah Kabupaten Padang Pariaman, juga dimaksudkan sebagai pemenuhan tugas akhir perkuliahan (skripsi).
- b. Untuk pemerintah Kabupaten Padang Pariaman, diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan dalam pelaksanaan rekrutmen CPNS pada penerimaan CPNS tahun-tahun mendatang.
- c. Bagi pembaca diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi, baik untuk keperluan serupa atau untuk menambah wawasan tentang pelaksanaan rekrutmen CPNS pada Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman.

BAB II

KAJIAN TEORI DAN KERANGKA KONSEPTUAL

A. Kajian Teoritis

1. Konsep Dasar Rekrutmen PNS

Rekrutmen merupakan bagian dari manajemen sumberdaya manusia. Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong dilingkungan suatu organisasi/ perusahaan, untuk itu terdapat dua sumber tenaga kerja baik dari luar maupun dari dalam instansi atau perusahaan itu sendiri.

Menurut Hadawi (1996 ; 167) rekrutment atau penarikan adalah proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang *qualified* untuk jabatan/ pekerjaan utama (produk lini dan penunjangnya) dilingkungan suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut Veitzal Rivai (2005 : 157) Rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan atau organisasi memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon karyawan yang diinginkan atau *qualified* sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada.”

Menurut Sondang P. Siagian (dalam Gomes 2003 : 105) Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar yang *capabel* untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. Sedangkan menurut Soekidjo Notoatmodjo (2003 : 121), Rekrutmen adalah suatu proses pencarian dan pemikatan calon tenaga kerja (karyawan) yang mempunyai kemampuan sesuai dengan rencana kebutuhan suatu organisasi.

Sedangkan menurut Randall (1997:227) rekrutman antara lain meliputi upaya pencarian sejumlah calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah tertentu sehingga dari mereka perusahaan dapat menyeleksi orang-orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan yang ada. Sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Hani T. Handoko (2000:69) menyatakan rekrutmen adalah proses pencarian dan pemikat para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan.

Dari uraian para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah suatu proses untuk mencari dan menemukan sumber daya manusia yang kompeten dibidangnya untuk menduduki suatu jabatan tertentu yang disesuaikan dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia. Hasil yang didapat dari proses rekrutmen adalah sejumlah pekerja yang memasuki proses seleksi, yakni proses yang menentukan kandidat yang mana yang paling layak untuk mengisi jabatan tertentu yang tersedia dari organisasi.

Tujuan utama dari proses rekrutmen dan seleksi adalah untuk mendapatkan orang yang tepat bagi suatu jabatan tertentu, sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di perusahaan untuk waktu yang lama.

Meskipun tujuannya terdengar sangat sederhana, proses tersebut ternyata sangat kompleks, memakan waktu cukup lama dan biaya yang tidak sedikit dan sangat terbuka peluang untuk melakukan kesalahan dalam menentukan orang

yang tepat. Kesalahan dalam memilih orang yang tepat sangat besar dampaknya bagi perusahaan atau organisasi.

2. Proses Rekrutmen

Proses rekrutmen meliputi beberapa poin penting, menurut Simamora (1997:221) proses Rekrutmen adalah sebagai berikut:

1) Penyusunan strategi untuk merekrut

Di dalam penyusunan strategi ini, departemen sumber daya manusia bertanggung jawab didalam menentukan kualifikasi-kualifikasi pekerjaan, bagaimana karyawan akan direkrut, di mana, dan kapan.

2) Pencarian pelamar-pelamar kerja

Setelah rencana dan strategi perekrutan disusun, aktivitas perekrutan sesungguhnya bisa berlangsung, melalui sumber-sumber perekrutan yang ada. Banyak atau sedikitnya pelamar dipengaruhi oleh usaha dari pihak perekrut di dalam menginformasikan lowongan, salah satunya adanya ikatan kerjasama yang baik antara perusahaan dengan sumber-sumber perekrutan external seperti sekolah, universitas.

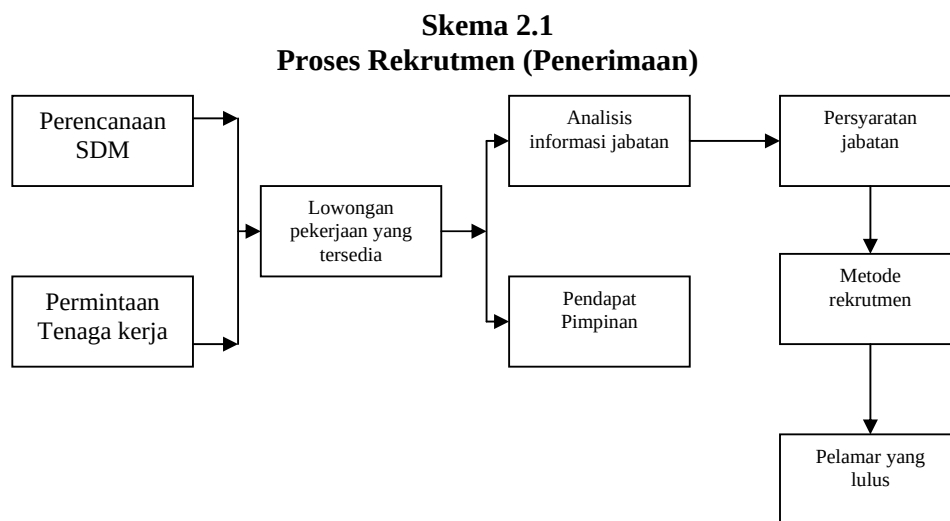
3) Penyisihan pelamar-pelamar yang tidak cocok / penyaringan

Setelah lamaran-lamaran diterima, haruslah disaring guna menyisihkan individu yang tidak memenuhi syarat berdasarkan kualifikasi-kualifikasi pekerjaan. Di dalam proses ini memerlukan perhatian besar khususnya untuk membendung diskualifikasi karena alasan yang tidak tepat, sehingga di dalam proses ini dibutuhkan kecermatan dari pihak penyaring.

4) Pembuatan kumpulan pelamar

Kelompok pelamar (applicant pool) terdiri atas individu-individu yang telah sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh perekrut dan merupakan kandidat yang layak untuk posisi yang dibutuhkan.

Sedangkan menurut Hani.T Handoko (2000:69), proses rekrutmen (penarikan) secara singkat dapat digambarkan seperti berikut:



Sumber: Hani T, Handoko (2000:69)

Dari skema diatas dapat dipahami bahwa proses rekrutmen diawali dengan perencanaan SDM dengan melihat permintaan akan tenaga kerja untuk mengisi formasi pekerjaan dengan pertimbangan melalui analisis informasi jabatan serta pendapat pimpinan kemudian ditentukanlah persyaratan jabatan serta metode rekrutmen yang akan digunakan. Semua proses rekrutmen ini dilakukan untuk mendapatkan pelamar yang kompeten serta professional yang akan menduduki formasi sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan.

3. Metode Rekrutmen

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2000:44) metode penarikan akan berpengaruh besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk kedalam organisasi. Metode penarikan calon karyawan baru adalah metode tertutup dan metode terbuka.

1) Metode tertutup

Metode tertutup adalah ketika penarikan hanya diberitahukan hanya kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja. Akibatnya lamaran yang masuk relative sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang baik cukup sulit.

2) Metode terbuka

Metode terbuka adalah ketika penarik diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media cetak maupun elektronik, agar tersebar luas ke masyarakat. Dengan metode terbuka diharapkan lamaran yang masuk dapat memberi kesempatan untuk mendapatkan SDM yang berqualified.

4. Penentuan Sumber-sumber Rekrutmen

Setelah diketahui uraian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, evaluasi pekerjaan dan persyaratan pekerjaan kemudian ditentukan sumber-sumber penarikan calon pegawai harus ditentukan sumber-sumber rekrutmen pegawai. Sumber rekrutmen bisa berasal dari sumber internal dan eksternal perusahaan.

a) Sumber Internal

Sumber internal menurut Malayu S.P Hasibuan (2008:42) adalah karyawan yang akan mengisi lowongan kerja yang lowong diambil dari dalam perusahaan tersebut, yakni dengan cara memutasikan atau memindahkan pegawai yang memenuhi spesifikasi pekerjaan jabatan itu. Pemindahan pegawai bersifat horizontal. Jika masih ada pegawai yang memenuhi spesifikasi pekerjaan sebaiknya pengisian jabatan/ tersebut diambil dari dalam perusahaan, khususnya untuk mengisi jabatan managerial. Hal ini sangat penting untuk memberikan kesempatan promosi bagi pegawai yang ada.

Lebih lanjut menurut Malayu S.P Hasibuan (2008:42) kebaikan dan kelemahan sumber internal adalah :

1) Kebaikan sumber internal

- a). Meningkatkan moral kerja dan disiplin pegawai, karena ada kesempatan promosi.
- b). Perilaku dan loyalitas pegawai semakin besar terhadap perusahaan.
- c). Biaya penarikan relatif kecil, karena tidak perlu memasang iklan.
- d). Waktu penarikan relatif singkat.
- e). Orientasi dan induksi tidak diperlukan lagi.
- f). Kestabilan karyawan semakin baik.

2) kelemahan sumber internal adalah :

- a). Kewibawaan pegawai yang dipromosikan itu kurang.
- b). Kurang membuka kesempatan sistem kerja baru dalam perusahaan.

b) Sumber Eksternal

Sumber eksternal menurut Malayu S.P Hasibuan Malayu S.P Hasibuan (2008:42) adalah pegawai yang akan mengisi jabatan yang lowong dilakukan penarikan dari sumber-sumber tenaga kerja di luar perusahaan, antara lain berasal dari :

- a). Kantor penempatan tenaga kerja
- b). Lembaga-lembaga pendidikan
- c). Referensi pegawai atau rekan
- d). Serikat-serikat buruh
- e). Pencangkakan dari perusahaan lain
- f) Nepotisme dan leasing
- g) Pasar tenaga kerja dengan memasang iklan pada media massa
- i). Sumber-sumber lainnya.

Hal ini serupa dengan yang dikemukakan B.Siswanto Sastrohadiwiryo (2003: 142), yang membagi sumber eksternal atas beberapa cara, yakni :

- a) Melalui Departemen/Dinas Pegawai

Jumlah pencari lapangan kerja yang makin meningkat tiap tahun, perlu mendapat perhatian serius pemerintah, khususnya Departemen/Dinas Pegawai. Ini menjadi wujud perhatian pemerintah dalam menjembatani masalah pencarian lapangan kerja dan pegawai.

- b) Melalui Lembaga Pendidikan

Cara ini dilakukan dengan memberikan beasiswa khusus kepada mahasiswa salah satu perguruan tinggi yang dipandang relevan dengan bidang yang diperlukan, biasanya pada mahasiswa tingkat tiga ke atas

dengan harapan setelah menamatkan studinya mahasiswa yang bersangkutan dapat menjadi pegawai pada perusahaan yang memberi beasiswa. Cara lain perekrutan melalui lembaga pendidikan adalah dengan cara mengadakan pesanan pegawai pada kursus aplikasi yang waktunya relatif singkat baik kursus aplikasi yang berhubungan dengan administrasi maupun operasional dan teknis.

c) Melalui Teman Pegawai Perusahaan

Kepercayaan seorang pemimpin terhadap bawahan merupakan modal utama dalam menyongsong masa depan pegawai yang bersangkutan. Salah satu wujud kepercayaan pimpinan terhadap pegawai yang bersangkutan adalah partisipasi untuk mencalonkan pegawai yang dianggap sesuai dengan posisi lowongan yang ada di perusahaan, terutama bagi calon pegawai yang dikenalnya dengan baik.

d) Melalui Iklan di Media Massa

Surat kabar, majalah, televisi, dan radio seringkali dimanfaatkan sebagai sarana untuk merekrut para pencari kerja. Dengan cara ini pemilihan calon pegawai yang sesuai dengan kualifikasi dan kecakapan dapat ditentukan secara selektif. Perekrutan pegawai melalui iklan atau *advertensi* biasanya memuat bidang pekerjaan yang diperlukan, gambaran pekerjaan yang ada, serta syarat yang harus dipenuhi oleh calon pegawai.

e) Melalui Badan/Organisasi Lain

Banyak perusahaan yang merekrut pegawai dari salah satu badan/organisasi profesi. Misalnya PLN atau Bank Swasta sering

mengambil pegawai dari perkumpulan sepak bola dan ikatan *volley ball*. Hal ini dimaksudkan selain untuk membina bibit olah raga dalam perusahaan, diharapkan dapat dibentuk sebuah tim olah raga dalam perusahaan. Selain itu unsur kepercayaan perusahaan terhadap organisasi olah raga tidak bisa diabaikan. Ada juga perusahaan yang melakukan perekrutan dari organisasi masyarakat atau organisasi kepemudaan, misalnya Karang Taruna. Hal ini selain untuk membina kerja sama antara perusahaan dan masyarakat/lingkungannya, juga merupakan kepercayaan perusahaan terhadap organisasi tersebut.

Adapun kebaikan dan kelemahan sumber eksternal menurut Malayu S.P Hasibuan (2008:42) adalah:

1). Kebaikan Sumber Eksternal

- a) Kewibawaan pegawai relatif baik
- b) Kemungkinan membawa sistem baru yang lebih baik

2) Kelemahan Sumber Eksternal

- a) Prestasi karyawan alam cenderung turun karena tidak ada kesempatan untuk promosi
- b) Biaya penarikan besar karena iklan dan seleksi
- c) Waktu penarikan relatif lama
- d) Orientasi dan induksi harus dilakukan
- e) Turnover cenderung akan meningkat
- f) Perilaku dan loyalitasnya belum diketahui.

5. **Faktor yang Mempengaruhi Rekrutmen serta kendala dalam Proses Rekrutmen**

Menurut Faustino Cardoso Gomes, (2006 : 106-107) Rekrutmen merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan menarik karena dalam praktek sangat dipengaruhi oleh tiga nilai utama yang saling berbeda dan bahkan saling berlawanan satu sama lain, yang meliputi : (1) keadilan sosial (*social equity*), termasuk affirmative action; (2) efisiensi manajemen (*managerial efficiency*); (3) daya tanggap politik (*political responsiveness*).

Selain itu rekrutmen juga dipengaruhi oleh faktor lingkungan seperti yang dikemukakan oleh Umi Sukamti (1989 : 135-139) yaitu:

1. Lingkungan Ekonomi

perubahan dalam kehidupan ekonomi nasional mempunyai pengaruh dalam proses rekrutmen dalam seluruh organisasi. Resesi ekonomi dan penyembuhan sangat berpengaruh terhadap kebutuhan pegawai.

2. Lingkungan Sosial

Pegawai tidak cukup puas dengan mendapatkan pekerjaan saja, tetapi mereka menginginkan pekerjaan untuk mencari posisi yang lebih baik.

3. Lingkungan Teknologi

Perubahan teknologi dapat mengubah secara besar-besaran suatu pekerjaan sehingga pekerjaan baru terbentuk dan sebagai konsekuensi diperlukan pelamar dengan pengetahuan dan keterampilan baru yang sulit untuk dipenuhi karena jarang orang yang memiliki persyaratan itu.

4. Lingkungan Politis

Peraturan dan kebijakan pemerintah mempengaruhi rekrutmen pegawai.

Sedangkan menurut Faustino Cardoso Gomes (2003 : 110-111) Faktor-faktor yang mempengaruhi kebijaksanaan dan praktek-praktek rekrutmen terutama disektor publik yaitu :

1. Faktor Ekonomi

faktor ekonomi sangat mempengaruhi rekrutmen karena akan menentukan penawaran para pelamar bagi pekerjaan-pekerjaan pemerintah. Perekonomian yang stabil akan mengurangi pemberhentian-pemberhentian dibandingkan dengan pekerjaan-pekerjaan disektor swasta.

2. Faktor Politik

faktor politik mempengaruhi rekrutmen karena adanya kemungkinan terjadinya perubahan dalam prioritas-prioritas program pembangunan, yang pada gilirannya akan mempengaruhi permintaan dan penawaran relatif bagi pekerjaan.

3. Peraturan-Peraturan Affirmative Action dan Keputusan-Keputusan pengadilan

Peraturan-peraturan itu menuntut agar instansi pemerintah untuk lebih terbuka perihal bagaimana mengiklankan lowongan-lowongan kerja.

4. Faktor Hukum

Disektor publik rekrutmen juga dipengaruhi oleh hukum.

Jadi dapat disimpulkan bahwa rekrutmen atau permintaan tenaga kerja/pegawai sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan tidak hanya nilai-nilai, seperti nilai keadilan sosial, nilai administrasi, dan nilai daya tanggap politis tetapi, juga kondisi-kondisi ekonomi, sosial, politik, teknologi, dan hukum.

Agar rekrutmen berhasil organisasi atau perusahaan perlu menyadari berbagai kendala. Batasan-batasan ini bersumber dari organisasi, pelaksanaan rekrutmen dan lingkungan eksternal. Meskipun kendala yang dihadapi perusahaan bervariasi dari satu situasi lainnya. Uraian berikut merupakan kendala-kendala rekrutmen menurut Hani.T.Handoko (2000:71) adalah sebagai berikut:

1. Kebijakan promosi

Kebijakan promosi dari dalam dimaksudkan untuk memberi kepada karyawan kesempatan pertama untuk mengisi lowongan-lowongan pekerjaan. Kebijakan ini akan meningkatkan moral dari partisipasi karyawan, serta membantu kegiatan pemeliharaan para karyawan.

2. Kebijakan Kompensasi

Kendala umum yang dihadapi pelaksana rekrutmen adalah kebijakan-kebijakan penggajian/pengupahan organisasi biasanya menetapkan upah untuk berbagai pekerjaan yang berbeda. Besarnya kompensasi yang ditawarkan organisasi akan mempengaruhi minat pencari kerja untuk menjadi pelamar serius.

3. Kebijakan status karyawan

Banyak perusahaan mempunyai kebijakan penerima karyawan dengan status honorer, musiman atau sementara. Meskipun minat pelamar terhadap tipe status penerimaan seperti ini semakin tinggi, kebijakan tersebut dapat menyebabkan perusahaan enolak karyawan yang berkualifikasi yang menginginkan status Full Time.

4. Kebijakan Penerimaan Tenaga Lokal

Perusahaan mungkin mempunyai kebijaksanaan untuk menarik tenaga-tenaga lokal dimana perusahaan berlokasi dan beroperasi. Prioritas rekrutmen (penarikan) ini biasanya dimaksudkan untuk lebih terlibat dalam masyarakat dan menjalin hubungan baik dengan lingkungan masyarakat disekitar perusahaan.

Rekrutmen sebagai upaya menarik atau mengumpulkan sejumlah calon pegawai yang berpotensi mengisi jabatan yang kosong, sebatas seperti pekerjaan yang sederhana. Tapi permasalahan muncul ketika pelamar yang didapat melebihi kebutuhan tetapi belum mampu menjaring semua calon yang terbaik dari calon yang ada. Kendala yang dihadapi perusahaan akan bervariasi dari satu situasi ke situasi yang lainnya. Dalam hal ini banyak kendala yang akan ditemukan. Menurut Hansen dalam Setia Budi (2005:27), jenis kendala berdasarkan asalnya adalah sebagai berikut:

- a) Kendala internal, merupakan faktor-faktor yang membatasi suatu instansi yang berasal dari dalam berupa kendala sumber daya. Dalam penelitian ini kendala berupa kurang profesionalnya kinerja tim pelaksana kegiatan dalam melaksanakan tugasnya.
- b) Kendala eksternal, merupakan faktor-faktor yang berasal dari luar instansi. Kendala dari luar dapat berupa pengaruh lingkungan tempat pelaksanaan penerimaan dan pengangkatan pegawai tersebut.

6. Konsep Seleksi Pegawai

Seleksi merupakan bagian dari materi dan operasional MSDM yaitu pengadaan (*prucerement*) sedangkan pengadaan itu terdiri dari: perencanaan, perekrutan, seleksi, penempatan, dan produksi. Proses seleksi merupakan tahapan khusus yang digunakan untuk memutus pelamar mana yang akan diterima.

Seleksi adalah proses kegiatan pemilihan calon pelamar/ pegawai yang memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan. Seleksi hendaknya dilakukan sedini mungkin, persyaratan administratif oleh Wursanto (1988 : 53).

Sedangkan menurut menurut Hadawi (1996:170) proses menetapkan keputusan dalam menerima (menupah) atau tidak menerima (tidak mengupah), setelah mempertimbangkan setiap pelamar (calon) untuk suatu pekerjaan atau jabatan.

Menurut Slamet Saksono (1997:63) Seleksi adalah:

Seleksi sebagai mata rantai dari rangkaian langkah penerimaan pegawai biasanya dilakukan apabila jumlah tenaga kerja yang tersedia kurang dari yang diperlukan. Langkah ini pada hakikatnya merupakan suatu konsekuensi dari penerimaan prinsip *The righth man on the right place*.

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa pengertian seleksi adalah suatu proses memilih seseorang yang cocok untuk menempatkan suatu jabatan/posisi tertentu. Seleksi SDM sangatlah penting karena merupakan tahap akhir dalam proses rekrutmen dimana keputusan mengenai siapa kandidat yang berhasil yang akan diambil.

Tujuan dari seleksi itu sendiri adalah mencocokkan orang dengan pekerjaan dengan benar sedangkan tujuan utamanya adalah untuk membuat prediksi yang akurat tentang pelamar.

Menurut Slamet Saksono (1997:64) ada beberapa kualifikasi yang diperlukan untuk mendapatkan tenaga kerja yang bermutu diantaranya adalah:

1) Keahlian

Keahlian merupakan salah satu kualifikasi yang sangat penting dalam proses seleksi, terutama jika jenis pekerjaan mutlak mensyaratkan. Keahlian merupakan kualitas yang menunjukkan bahwa calon pegawai tersebut mampu melaksanakan tugas dengan baik.

2) Pengalaman

Pengalaman dalam arti pernah melakukan pekerjaan yang tersedia bagi juga mempunyai arti penting dalam proses seleksi.

3) Umur

Umur merupakan salah satu kualifikasi yang tidak kalah pentingnya dari kualifikasi lainnya dalam proses seleksi. Umur dalam banyak hal merupakan faktor yang dominan yang menentukan penempatan tenaga kerja.

4) Jenis kelamin

Betapapun dunia Internasional telah mengakui jabatan, baik dibidang kemasyarakatan, bisnis maupun pemerintahan, dalam seleksi jenis kelamin masih sering diperhitungkan terutama untuk jabatan-jabatan tertentu. Indonesia melarang mempekerjakan tenaga kerja wanita dipertambangan

atau pada malam hari (jam 22.00 sampai jam 05.00). Karena sifatnya, beberapa pekerjaan juga tertutup bagi wanita.

5) Pendidikan

Pendidikan juga merupakan faktor yang diperhatikan dalam seleksi karena pendidikan memberikan kontribusi tingkat upah.

6) Keadaan fisik

Keadaan fisik dalam banyak hal juga merupakan persyaratan yang perlu diperhatikan dalam seleksi. Jenis pekerjaan yang memerlukan tenaga fisik yang kuat tentu berbeda dengan jenis pekerjaan yang dapat dilakukan oleh tenaga fisik yang lemah.

7) Penampilan

Penampilan juga merupakan suatu kualifikasi yang tidak dapat ditinggalkan dalam suatu seleksi. Yang dimaksud dengan penampilan adalah keseluruhan diri tenaga kerja atau pelamar sebagaimana dinilai oleh orang lain. Penampilan perlu juga diperhatikan dalam seleksi.

8) Bakat

Bakat juga merupakan suatu kualifikasi yang tidak dapat diremehkan, bahkan sangat diperlukan untuk memperoleh tenaga kerja sebagaimana diharapkan. Ada dua macam bakat yang dapat dikenal, yaitu bakat dipendam atau bakat dan bakat yang tampak. Dalam seleksi kedua jenis bakat itu perlu mendapatkan perhatian yang seimbang, sekalipun dalam pengembangan lebih lanjut diperlukan konsistensi yang berbeda.

9) Karakter

Karakter hampir serupa dengan temperamen. Perbedaannya, karakter sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor eksogen, yaitu temperamen dipengaruhi oleh faktor endogen. Karakter dapat dibentuk melalui pendidikan atau lingkungan pergaulan, sedangkan temperamen tidak dapat dibentuk melalui proses apapun.

10) Temperamen

Temperamen adalah pembawaan seorang tenaga kerja atau pelamar yang tidak dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor luar sekalipun melalui proses pendidikan. Dalam proses temperamen merupakan suatu kualifikasi yang sangat perlu. Macam-macam temperamen adalah peramah, periang, bersemangat, pemurah, pesimis pesemangat.

11) Minat

Minat merupakan suatu kualifikasi yang tidak kalah penting dari kualifikasi lain dalam pelaksanaan seleksi, bahkan ada pendapat yang mengemukakan bahwa minat justru sangat dominan menentukan keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

Seleksi terdiri dari berbagai macam bentuk diantaranya adalah:

1) Seleksi administrasi

Menurut (Wursanto, 1988: 54) seleksi administratif adalah seleksi atas persyaratan administratif yang diperlukan sesuai dengan tujuan seleksi.

Seleksi administrasi itu meliputi:

- a. Surat lamaran yang ditulis dengan tangan sendiri
- b. Daftar riwayat hidup

- c. Salinan ijazah
- d. Surat keterangan dari instansi yang berwenang, antara lain surat keterangan kelakuan baik dari kepolisian
- e. Surat-surat yang merinci pengalaman kerja (apabila dibutuhkan)
- f. Umur
- g. Pasphoto
- h. Tempat tinggal dan keterangan lainnya.

2) Seleksi melalui test

Pelamar yang dinyatakan lulus dari seleksi administrasi dapat mengikuti seleksi atau tes tahap berikutnya yaitu tes atau ujian yang diadakan untuk mengetahui kecakapan dan kepribadian pelamar. Tes dapat digolongkan menjadi beberapa macam, yaitu:

- a. Tes individu, biasanya dilakukan secara lisan
- b. Tes kelompok, biasanya dilakukan secara tertulis
- c. Tes tertulis, dapat diadakan dengan jenis tes: a) subjektif, misalnya membuat karangan singkat, b) objektif misalnya jawaban singkat (*short answer*), melengkapi (*completion*) memilih (*multiple choice*), memilih “benar” atau “salah” (*true false tes*)
- d. Tes intelegensi (*intelegensi tes*), untuk mengetahui tingkat intelegensi para pelamar
- e. Tes minat (*interest tes*), untuk mengetahui minat pelamar
- f. Tes kepribadian (*personality tes*), untuk mengetahui kepribadian pelamar

- g. Tes bakat (*apititude tes*) untuk mengukur bakat pelamar
- h. Tes kesehatan (*madical tes*) untuk mengetahui kesehatan pelamar sesuai dengan persyaratan yang dibutuhkan

Pelaksanakan berbagai macam tes tersebut tergantung pada jabatan yang akan diisi, tidak perlu semua jenis tes dilaksanakan untuk suatu jabatan. Setelah proses seleksi selesai, para pelamar yang diterima diangkat menjadi seorang pegawai Wursanto (1988:54).

Proses Rekrutmen CPNS juga dilakukan dengan teknik wawancara, Wawancara ialah tanya jawab antara pewawancara dengan yang diwawancara untuk meminta keterangan atau pendapat mengenai suatu hal. Wawancara dapat dilakukan oleh direksi kepada pelamar pekerjaan, pelanggan atau pihak lainnya. Teknik Wawancara, adalah suatu cara atau kepandaian melakukan tanya jawab untuk memperoleh keterangan, informasi dan sejenisnya. Wawancara berdasarkan cara pelaksanaannya dibagi dua yaitu :

- a. Wawancara berstruktur adalah wawancara secara terencana yang berpedoman pada daftar pertanyaan yang telah dipersiapkan sebelumnya.
- b. Wawancara tak berstruktur adalah wawancara yang tidak berpedoman pada daftar pertanyaan. Wawancara ialah tanya jawab antara pewawancara dengan yang diwawancara untuk meminta keterangan atau pendapat mengenai suatu hal. Wawancara dapat

dilakukan oleh direksi kepada pelamar pekerjaan, pelanggan atau pihak lainnya.

Teknik Wawancara, adalah suatu cara atau kepandaian melakukan tanya jawab untuk memperoleh keterangan, informasi dan sejenisnya. Wawancara berdasarkan cara pelaksanaannya dibagi dua yaitu :

- a. Wawancara berstruktur adalah wawancara secara terencana yang berpedoman pada daftar pertanyaan yang telah dipersiapkan sebelumnya.
- b. Wawancara tak berstruktur adalah wawancara yang tidak berpedoman pada daftar pertanyaan.

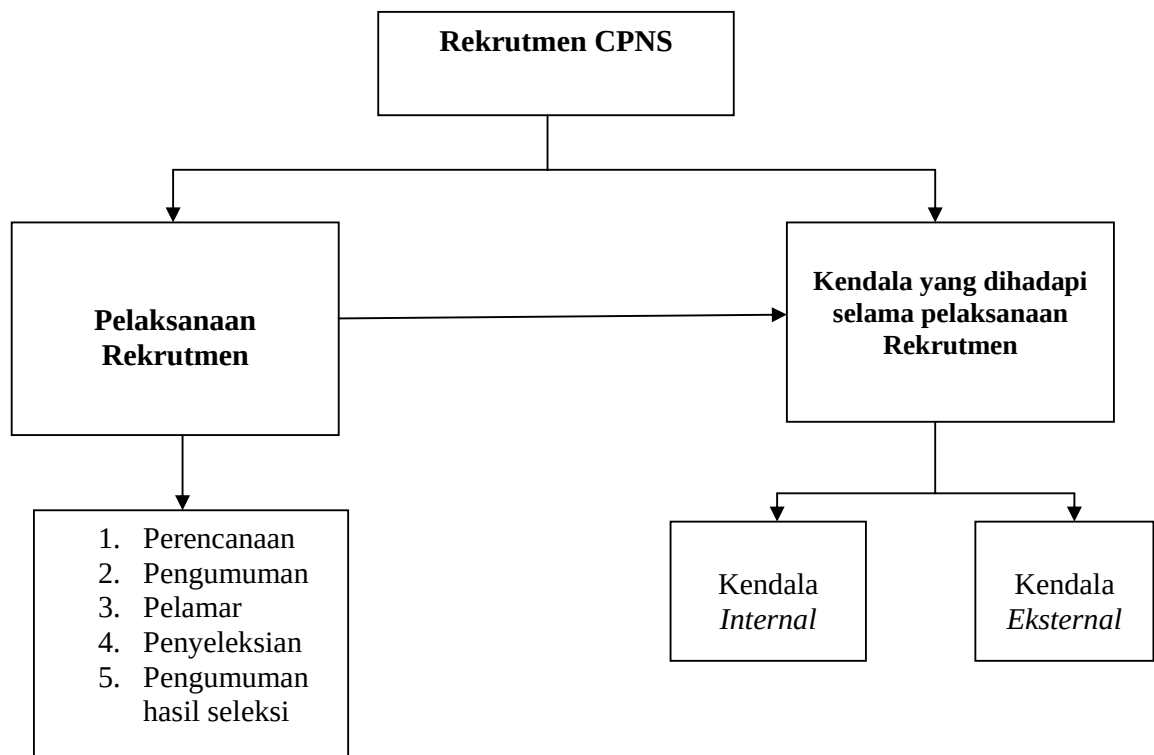
B. Kerangka Konseptual

Deskripsi kerangka konseptual berikut ini menjelaskan tentang Pelaksanaan rekrutmen calon pegawai negeri sipil (CPNS) pada Pemerintah Kota Padang Panjang. Dalam proses pelaksanaan Rekrutmen calon pegawai negeri sipil (CPNS) memiliki tahapan beberapa proses dan tahapan yang sudah tercantum dalam Peraturan pemerintah Nomor 98 tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri.

Rekrutmen dan seleksi merupakan bagian dari Manajemen sumber daya manusia. Rekrutmen sendiri merupakan proses awal mulai dari perencanaan, pengumuman, pelamaran, penyaringan dan selanjutnya pengangkatan. Sedangkan seleksi disebut juga dengan penyaringan (kegiatan dalam memutuskan pelamar mana yang akan diterima maupun ditolak).

Menurut Sondang.P. Siagian (2008 : 131) fungsi rekrutmen dan seleksi perlu dipisahkan atau tidaknya tergantung pada besar atau kecilnya organisasi pencari atau pemakai tenaga kerja. Seorang pelamar yang telah mengajukan lamaran diproses melalui seleksi administrasi, pelamar yang dinyatakan lulus seleksi administrasi berhak mengikuti ujian tahap pertama yaitu Tes Kompetensi Dasar (TKD) dan Tes Kompetensi Bidang (TKB), yang dilanjutkan dengan pengumuman penerimaan CPNSD Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman. Hal tersebut penulis gambarkan dalam kerangka konseptual sebagai berikut:

Skema 2.2.
Kerangka Konseptual



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan temuan dan pembahasan yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Tahun 2010 pada Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman telah berjalan dan terlaksana cukup baik mulai dari Tahapan perencanaan, pengumuman, pelamaran, penyeleksian serta pengumuman kelulusan semua sudah berjalan sesuai dengan yang diatur oleh pemerintah dalam Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2002. Tahapan yang dilalui dalam Pengadaan PNS menurut Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2002 ini adalah: Tahapan perencanaan, tahapan pengumuman, tahapan pelamaran, tahapan seleksi dan tahapan pengangkatan.
2. Masih adanya kendala yang ditemui dalam pelaksanaan Rekrutmen CPNS tahun 2010 pada Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman yang dapat dibagi atas kendala internal yaitu yang berasal dari dalam organisasi pelaksana seperti dari panitia, serta Kendala eksternal yaitu yang berasal dari luar organisasi seperti kesalahan yang dilakukan pelamar serta pihak ketiga.

B. Saran

Adapun saran yang dapat diberikan dalam pelaksanaan Rekrutmen CPNS tahun 2010 pada Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman adalah sebagai berikut:

1. Kepada pemerintah Kabupaten Padang Pariaman sebagai penerima dan Pembina CPNS harusnya lebih selektif dalam menentukan lembaga yang akan diajak bekerjasama dalam penerimaan CPNS, pilihlah lembaga yang independent dan tidak mau diintervensi serta professional. Sebagai gambaran diawal-awal penerimaan CPNS dengan melibatkan pihak ketiga beberapa tahun yang lalu, pemerintah daerah menjalin kerjasama dengan pihak Universitas di Kota Padang dan hasilnya boleh dikatakan tidak menimbulkan reaksi, sekarang bekerjasama dengan pihak luar, konsekuensinya adalah dengan biaya yang tinggi dan hasilnya boleh dikatakan mengecewakan serta memberi asumsi yang buruk terhadap pemerintah daerah sebagai pihak penyelenggara.
2. Para panitia diharapkan bekerja dengan lebih baik, sehingga masalah yang timbul dari pelaksanaan rekrutmen pada tahun 2010 kemarin dapat ditanggulangi. Selain itu, diharapkan panitia lebih cermat dan teliti walaupun sudah bekerjasama dengan pihak ketiga panitia diharapkan ikut memeriksa kembali hasil pengumuman dan di cek kembali melalui absensi peserta agar segala kesalahan tidak terjadi.
3. Para Pelamar diharapkan teliti dalam memasukkan berkas lamaran supaya berkas lamaran dapat diproses dan diseleksi, selain itu dalam membaca

petunjuk soal seharusnya pelamar membaca dengan baik agar tidak terjadi kesalahan seperti pada tahun 2010 ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ashshofa Burhan. 1998. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- A.W.Widjaya. 1990. *Administrasi Kepegawaian Sebagai Pengantar*. Jakarta: PustakaGrafiti
- Buchari Zainun. 1990. *Administrasi dan Manajemen Kepegawaian Pemerintah Negara Indonesia*. Jakarta: CV Haji Masagung
- Cordoso Gomes, Fastino.2003. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Yokyakarta: Andi Offset
- Hadawi Nawawi. 1996. *Manajemen SDM untuk Bisnis yang Kompetitif*. Jakarta: Gajah Mada University Press
- Hani T. Handoko. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yokyakarta: BPFE
- Henry Simamora. 1995. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yokyakarta: STIE TKPN
- Malayu Hasibuan. 2000. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: CV Haji
- Miftah Thoha. 2005. *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*. Jakarta: Kencana Prenada Media group
- Musanef. 1989. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Haji Masageng
- Moleong. 2008. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Muhammad Nazir. 1988. *Metodologi Penelitian*. Ghulia Indonesia: Jakarta
- Randall. Schuler 1997. *Manajemen Sumberdaya Manusia Menghadapi Abad Ke-21*. Jakarta : Erlangga
- Suradji. 2006. *Manajemen Kepegawaian Negara*, Jakarta: Lembaga Administrasi Negara
- Sondang P. Siagian. 2008. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi aksara
- Soekidjo Notoadmodjo. 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta