

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pengadaan Pegawai Negeri Sipil adalah proses kegiatan untuk mengisi formasi yang lowong. Lowongan formasi dalam suatu satuan organisasi Negara pada umumnya disebabkan adanya Pegawai Negeri Sipil yang berhenti, meninggal dunia, mutasi pejabat dan adanya pengembangan organisasi. Oleh karena itu pengadaan Pegawai Negeri Sipil adalah untuk mengisi formasi yang lowong, maka pengadaan dilaksanakan atas dasar kebutuhan, baik dalam arti jumlah dan mutu pegawai, maupun kompetensi jabatan yang diperlukan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka setiap warga Indonesia yang memenuhi syarat yang ditentukan dalam Peraturan Pemerintah ini mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar dan diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil. Hal ini berarti bahwa pengadaan Pegawai Negeri Sipil harus didasarkan atas kebutuhan dan dilakukan secara obyektif sesuai dengan syarat yang ditentukan.¹

Sebagaimana yang telah ditegaskan dalam Garis-garis Besar Haluan Negara (GBHN), maka pembangunan yang kita tuju adalah terwujudnya suatu masyarakat yang adil dan makmur merata material dan spiritual, berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 45 dalam wadah negara kesatuan

Republik Indonesia. Salah satu instansi pemerintah yang berbentuk BKD Kabupaten Lahat merupakan unsur penunjang pemerintah daerah yang dipimpin oleh seorang kepala bagian yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati Lahat.

Oleh karena itu disamping mempunyai modal yang kuat atau mempunyai peralatan dan fasilitas yang baik juga memadai, tetapi apabila badan organisasi tidak mempunyai pegawai yang berkualitas tinggi dan berpartisipasi secara utuh terhadap organisasi, maka hal tersebut dapat menghambat kemajuan organisasi.

Peranan pegawai di Badan Kepegawaian Daerah sangat penting dalam mencapai tujuan atau sasaran tertentu. Namun tanpa adanya kualitas manusia tinggi, serta motivasi yang tinggi dan partisipasi yang besar, dapat menimbulkan pengaruh yang cukup besar bagi aktivitas instansi. Sehingga dalam hal ini tidak dapat disangsikan lagi bahwa pegawai yang mempunyai kualitas, motivasi serta partisipasi yang besar akan dapat memajukan suatu organisasi.

Dalam rangka pembangunan yang sedang dilaksanakan oleh pemerintah dewasa ini, perluasan kesempatan kerja merupakan salah satu masalah utama dalam kegiatan pembangunan Indonesia. Pemerintah makin menyadari pentingnya perluasan kesempatan kerja. Kesadaran ini merupakan konsekuensi dari desakan masalah pengangguran yang dalam masa mendatang semakin berat mengingat laju pertumbuhan penduduk yang tinggi dan bertambahnya angkatan kerja muda. Pemerintahan juga pembangunan

nasional akan berjalan terus dan pembangunan itu harus sukses. Tetapi setiap kali untuk mencapai tingkat pertumbuhan yang lebih tinggi maka tuntutan hidup masyarakat itu tidak ada alternatif lain, selain kita harus terus mengadakan perkembangan dan pembaharuan serta perluasan disemua bidang atau disemua sektor.

Salah satu diantaranya adalah sektor pemerintah, sektor ini merupakan salah satu sektor yang cocok untuk penggerak utama dalam pembangunan. Agar sektor ini dapat berhasil dengan baik salah satu pilihan utama adalah mengembangkan sumber daya manusia. Dalam pengembangan itu diperlukan manusia yang berkualitas tinggi dan berkemampuan besar, dikarenakan hal tersebut dapat menentukan maju mundurnya usaha. Namun banyak organisasi yang kurang memperhatikan peran faktor manusia tersebut, sehingga sering diabaikan keberadaan dalam suatu organisasi. Hal tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh top manager dalam melakukan suatu usaha. Dalam melakukan semua aktifitas tersebut pimpinan organisasi membutuhkan pembantu, dalam hal ini adalah pegawai yang diajak bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan organisasi.

Pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Lahat seleksi penerimaan pegawai hanya terbatas pada kelengkapan administrasi dan pengisian formulir saja, tanpa melalui analisa jabatan. Tenaga kerja hanya melengkapi persyaratan, seleksi administrasi, ujian kemudian baru ditentukan lulus apa tidaknya. Apabila tenaga kerja tersebut melengkapi persyaratan,

.....

diterima sebagai pegawai di suatu organisasi. Tentunya setelah diberi penjelasan sepenuhnya tentang tugas yang akan dilakukan. Jadi penerimaan pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Lahat dalam faktor kualitasnya masih belum memenuhi apa yang diinginkan oleh organisasi.

Tabel I.1
Jumlah Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lahat tahun 2002 – 2004.

Komposisi Pegawai BKD Kabupaten Lahat
Berdasarkan Tingkat Pendidikan
Tahun 2002 - 2004

No	Tingkat Pendidikan	Tahun					
		2002	Prosentase	2003	Prosentase	2004	prosentase
1	SD	-		-		-	
2	SLTP	1	2,18	1	2,13	1	2,13
3	SLTA	18	39,13	19	40,46	17	36,17
4	D3	2	4,34	2	4,26	2	4,26
5	S1 (Strata Satu)	24	52,18	24	51,06	24	51,06
6	S2 (PascaSarjana)	1	2,18	1	2,13	3	6,38
JUMLAH		46	100	47	100	47	100

Sumber: Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2002-2004

Dari tabel diatas terlihat bahwa dari 140 pegawai yang diterima pada tahun 2002, 2003 dan tahun 2004 dengan formasi SMP 3 orang, SMA 54 orang, D.III 6 orang, S1 72 orang, S2 5 orang.

Dari kenyataan tersebut diatas dapat dilihat Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lahat masih kurang khususnya SDM yang memiliki keahlian khusus dibidang masing

Pada dasarnya rekrutmen dilakukan untuk mengisi kebutuhan organisasi akan tenaga kerja/karyawan yaitu untuk menduduki jabatan-jabatan yang ada dalam organisasi yang masih kosong. Oleh karena itu sebelum dilakukan rekrutmen maka terlebih dahulu dilakukan *Job Analisis* atau analisis pekerjaan yaitu menganalisa jenis pekerjaan yang harus dilakukan oleh organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Setelah diketahui macam-macam pekerjaan yang akan dilakukan oleh organisasi maka kemudian setiap pekerjaan tersebut diidentifikasi berbagai macam kriteria atau persyaratannya harus dipenuhi baik persyaratan tenaga yang dibutuhkan, ruang, dan peralatannya. Sesuai dengan kriteria masing-masing pekerjaan tersebut baru dilakukan analisa kebutuhan pegawai yang sesuai dengan pekerjaan dalam organisasi itu. Dari hasil analisa kebutuhan pegawai akan diperoleh gambaran formasi yang memungkinkan untuk diisi dengan tenaga kerja yang sesuai dengan jenis, sifat, dan beban kerja yang harus dilaksanakan. Sesudah mengetahui formasi kepegawaian maka dilakukanlah rekrutmen.²

Diharapkan dengan adanya analisa jabatan sebuah organisasi dapat berjalan dengan lancar dan semaksimal mungkin. Dan juga dalam penerimaan pegawai harus memperhatikan tingkat pendidikan yang sesuai dengan keahlian yang dibutuhkan oleh organisasi, sehingga dapat meningkatkan daya efisiensi dan efektifitas yang tinggi bagi pegawai.

Dari hal diatas, bahwa pegawai sangatlah diperlukan dalam suatu organisasi. Dimana pegawai akan membantu seorang pimpinan dalam proses tatakerja dan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Cara penerimaan pegawai yang baik merupakan hal yang penting dilakukan oleh pemerintah agar pegawai dalam menjalankan pekerjaan tidak mengalami suatu kesalahan yang tidak diinginkan. Karena itu tenaga kerja merupakan modal dasar yang penting dalam pelaksanaan kegiatan suatu badan organisasi.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan dengan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka rumusan masalah yang dapat di kemukakan adalah:

1. Bagaimana mekanisme rekrutmen Pegawai Negeri Sipil dalam meningkatkan efektifitas kerja pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Lahat, Sumatera-Selatan tahun 2002-2004?
2. Faktor-faktor apa yang mempengaruhi dalam pelaksanaan rekrutmen Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Lahat?
3. Apakah mekanisme rekrutmen Pegawai Negeri Sipil (PNS) telah berjalan sesuai dengan prosedur yang baik dan ideal?

C. Kerangka Dasar Teori

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Sumber Daya Manusia perspektif makro adalah pengembangan dan

..... efektif manajani

sasaran dan tujuan individu, organisasi, masyarakat, nasional, dan internasional.³

Sedangkan pengertian manajemen sumber daya manusia perspektif mikro adalah sebagai perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan atas pengadaan, pengembangan pembelian kompensasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan tenaga kerja yang semuanya dimaksudkan untuk membantu pencapaian tujuan organisasi individu. Menurut Drs. Malayu, S.P Hasibuan, manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi.⁴

Robert L. Mathis dan *John H. Jackson* juga mendefinisikan manajemen Sumber Daya Manusia adalah berhubungan dengan sistem rancangan formal dalam suatu organisasi. Untuk menentukan efektifitas dan efisiensi dilihat dari bakat organisasi. Untuk menentukan efektifitas dan efisiensi dilihat dari bakat seseorang untuk mewujudkan sasaran suatu organisasi.⁵

Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki hambatan dan rintangan yang tergantung dengan berbagai faktor-faktor yakni terkait

³ Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi offset, Yogyakarta, 2000.

⁴ T. Handoko. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, 1989, Hal:14.

dengan pola strategi yang dilakukan oleh aparat yang bersangkutan untuk dicarikan solusi dan pemecahannya. Hambatan dapat berwujud hambatan intern yaitu hambatan yang muncul dari konflik-konflik yang muncul dari individu dalam sebuah lembaga. Hambatan kemampuan pegawai, hambatan yang mencakup kemampuan lembaga untuk dapat melaksanakan program kerja, sedangkan hambatan ekstern adalah hambatan yang muncul dari lembaga atau faktor-faktor diluar organisasi tersebut. Selain itu, iklim organisasi ini dimaksudkan adalah iklim intern lembaga untuk pengembangan sumber daya manusia. Iklim ini memiliki nilai penting untuk membuat atmosfer tempat bekerja secara nyaman dan tenang.

2. Rekrutmen Pegawai

Rekrutmen adalah usaha pertama yang harus dilakukan organisasi untuk memperoleh pegawai/tenaga kerja yang berkualitas dan kompeten yang akan dapat menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada organisasi tersebut. Menurut Alex Soemadji Nitisemito mengemukakan bahwa: seleksi adalah kegiatan memilih pegawai yang paling tepat dan dalam jumlah yang tepat pula dari calon-calon pelamar.

6. Kepribadian

7. Jenis kelamin

Untuk melaksanakan proses seleksi pada umumnya dilaksanakan seperti hal dibawah ini:

1. Memberikan formulir lamaran untuk memperoleh data mengenai diri si calon yang bersangkutan.
2. Interview singkat untuk menentukan dengan tepat apakah si calon/pelamar dapat diterima atau tidak.
3. Penerimaan atau penolakan

“Heidejchman dan Suad Husnan mengemukakan:

Prosedur seleksi yang cermat dan teliti dalam proses penerimaan dan penempatan pegawai dilaksanakan adalah sebagai berikut:

1. Pengisi formulir
2. Pemeriksaan referensi
3. Test psikologi
4. Wawancara
5. Persetujuan atasan langsung
6. Pemeriksaan kesehatan
7. Induksi dan orientasi

Proses rekrutmen selanjutnya yaitu calon pelamar diminta mengisi formulir isian yang disediakan oleh organisasi. Adapun tujuan dari pengisian formulir tersebut adalah mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi syarat dan mempunyai kualifikasi yang tepat untuk menduduki

dimaksudkan agar tenaga kerja dapat memberikan prestasinya sesuai dengan tujuan organisasi.⁶

Formulir isian itu memuat keterangan-keterangan mengenai hal-hal sebagai berikut:

1. Keterangan pengenalan seperti: nama, alamat, dan lain-lain
2. Keterangan perseorangan seperti: kawin, belum kawin, dan umur
3. Pendidikan
4. Pengalaman
5. Keterangan lainnya

Tahap kedua adalah test psikologi, hal ini dimaksudkan untuk mengukur kualifikasi calon pegawai sesuai yang diinginkan. Setelah dilakukan test psikologi, maka pada tahap terakhir perlu dilakukan interview yaitu wawancara terhadap calon pegawai dengan mengajukan pertanyaan yang telah disiapkan terlebih dahulu.

Tujuan dari seleksi adalah untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi persyaratan dan mempunyai kualifikasi sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Oleh sebab itu perlu ditentukan dan dimuat suatu dasar kebijaksanaan dalam mengadakan seleksi pegawai yaitu mengadakan seleksi dengan cara yang paling efektif dan biaya yang serendah-rendahnya untuk dapat tenaga kerja yang sebaik-baiknya. Pada dasarnya dalam seleksi pegawai sering terdapat beberapa kualifikasi diantaranya:

- a. Keahlian
- b. Pengalaman
- c. Umur
- d. Jenis kelamin
- e. Pendidikan
- f. Keadaan fisik
- g. Bakat

3. Pengertian Efektivitas

Efektifitas dalam kegiatan organisasi dapat dirumuskan sebagai tingkat perwujudan sasaran yang menunjukkan sejauh mana sasaran telah dicapai. Organisasi dapat dikatakan efektif bila organisasi tersebut dapat mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Efektifitas umumnya dipandang sebagai tingkat pencapaian tujuan operatif dan operasional. Dengan demikian, pada dasarnya efektifitas adalah tingkat pencapaian tujuan atau sasaran organisasi sesuai yang ditetapkan. Efektifitas adalah seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauh mana seseorang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan. Ini dapat diartikan, apabila sesuatu pekerjaan dapat dilakukan dengan baik sesuai dengan yang direncanakan, dapat dikatakan efektif tanpa memperhatikan waktu, tenaga dan yang lain.⁷

Dalam mengukur dimensi atau kriteria efektifitas, banyak penulis menggunakan model yang bervariasi. Ukuran efektifitas yang univariasi, dikemukakan oleh Campbell, yaitu:

Kualitas, produktifitas, kesiagaan, efisiensi, laba atau penghasilan, pertumbuhan, pemanfaatan lingkungan, stabilitas, perputaran atau keluar masuknya pekerja, kemangkiran, kecelakaan, semangat kerja, motivasi, kepuasan, penerimaan tujuan-organisasi, kepaduan-konflik-konflik-kompak, keluwesan-adaptasi, penilaian oleh pihak luar.

Gibson, et.all mengemukakan beberapa kriteria efektifitas, yaitu: kriteria jangka pendek-produksi, mutu, efisiensi, fleksibilitas dan kepuasan, pengembangan, kriteria jangka menengah-persaingan dan kriteria jangka panjang-kelangsungan hidup.

Dari kesimpulan diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa efektivitas dapat digunakan untuk mengukur apakah setelah suatu pekerjaan dilakukan dengan tepat dan benar serta tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menurut Stefen P. Robbin efektivitas dapat dikelompokkan menjadi tiga yaitu:

1. Efektivitas individu

Ditingkat individu dipengaruhi oleh karekteristik, biografis, kemampuan, kepribadian dan pembelanjaan. Dengan memperhatikan keempat pengaruh tersebut maka akan tercapai sasaran yang diinginkan organisasi.

2. Efektivitas kelompok

Dimana efektivitas kelompok dipengaruhi oleh kondisi

tugas kelompok, kinerja dan kepuasan dimana semua ini merupakan satu kesatuan yang mempengaruhi anggota di dalam kelompok yang ada dalam organisasi.

3. Efektivitas organisasi

Dimana pengukuran yang dicapai apabila tingkat individu dan tingkat kelompok telah tercapai maka sasaran yang diinginkan oleh organisasi akan tercapai secara keseluruhan.

4. Pegawai Negeri Sipil

Menurut A. W Widjaya definisi pegawai negeri sipil adalah mereka yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas yang lainnya yang ditetapkan berdasarkan susunan peraturan perundang-undangan dan gaji menurut undang-undang yang berlaku.

Sedangkan jenis-jenis penggolongan pegawai negeri sipil adalah:

1. Pegawai negeri sipil pada APBN

- a. Gajinya dibebankan APBN
- b. Pegawai negeri pusat yang diperbantukan atau diperkejakan pada badan lain yang diatur oleh peraturan perundang-undangan baik di Perum, yayasan maupun pada daerah otonom ataupun pada instansi vertical.
- c. Yang menyelenggarakan tugas negara lainnya seperti hakim dan lain-lainnya.

2. Pegawai negeri sipil daerah, merupakan pegawai negeri sipil daerah otonom yang gajinya dibebankan pada APBN.

Perlu disadari PNS sebagai abdi negara dan abdi masyarakat didalam mengemban tugasnya tidak hanya berpedoman kepada “man behind the gen” tetapi juga perlu dan penting adalah “mind behind the gen”.

Atas dasar keterangan diatas maka pegawai negeri sipil adalah:

- a. Mampu menjadi insan pengabdikan kepada tuhan yang maha esa, kepada negara dan masyarakat dengan seikhlas-ikhlasnya dan sejujur-jujurnya.
- b. Mempertinggi dan memepertebal rasa kerja sama dan kesetiakawanan sesama Pegawai Negeri Sipil.
- c. Mengutamakan daya guna dan hasil guna dalam mengemban pelaksanaan tugas.
- d. Menjadi suri tauladan bagi masyarakat sekitar dalam mewujudkan pembangunan nasional sebagai pengamalan pancasila.
- e. Meningkatkan kreatifitas dan prestasi kerja dan membina serta mengembangkan diri demi kelancaran tugas.
- f. Meningkatkan disiplin kerja dan menyadari kewajiban dan hak serta melaksanakan kewajiban dan menghindari larangan.

Akhirnya hendaklah disadari benar bahwa pegawai negeri sipil adalah unsur aparatur pemerintah, abdi negara dan abdi masyarakat, patuh

5. Pemerintah Daerah

Pemerintahan pertama-tama diartikan sebagai keseluruhan lingkungan dalam jabatan dalam organisasi. Dalam organisasi negara, pemerintahan sebagai lingkungan jabatan alat – alat kelengkapan negara, seperti jabatan eksekutif, legislatif, yudikatif dan jabatan infra struktur lainnya. Jabatan ini menunjukkan suatu lingkungan kerja tetap yang berisi wewenang tertentu. Kumpulan wewenang memberikan kekuasaan untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Karena itu, jabatan eksekutif, legislatif, yudikatif sering disebut kekuasaan eksekutif, kekuasaan legislatif, kekuasaan yudikatif dan lain-lain. Pemerintahan dapat disebut sebagai pemerintahan dalam arti umum atau dalam arti luas (*government in the board sense*).

Pemerintah juga dapat diartikan dalam arti yang sempit yaitu pemangku jabatan sebagai penyelenggara administrasi negara.⁸

Pemerintah daerah adalah Kepala Daerah beserta perangkat daerah otonom yang lain disebut sebagai badan eksekutif.⁹ Sedangkan, apabila pemerintahan dikaitkan dengan pengertian “Pemerintah Daerah” adalah penyelenggaraan pemerintahan daerah otonom oleh pemerintah daerah dan DPRD menurut asas desentralisasi.¹⁰

Pemerintahan dalam ketentuan ini sekaligus mengandung makna sebagai kegiatan menyelenggarakan pemerintahan dan lingkungan jabatan yaitu pemerintah daerah dan DPRD.

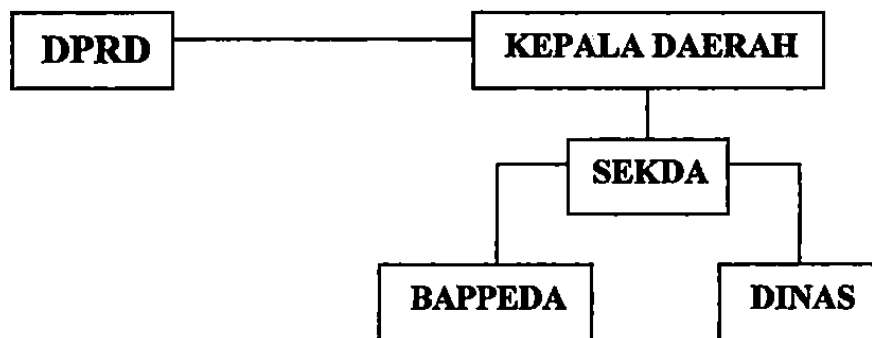
⁸ Prof. Dr. H. Bagir Manan, SH. M.CI, “*Menyongsong Fajar Otonomi Daerah*”, Yogyakarta : Pusat studi hukum UII, tahun 2001, hal: 101

⁹ UU Otonomi Daerah No 22 tahun 1999, Bab I, Pasal 1 huruf b

Dalam pasal 18 UUD 1945 tercantum bahwa negara memberikan keleluasaan pada daerah untuk menyelenggarakan Otonomi Daerah atas dasar desentralisasi dalam mengatur pemerintahan daerahnya di bawah sumber hukum, Undang-Undang No.22 Tahun 1999.

Gambar I.1

Susunan Pemerintahan Daerah menurut UU No. 22 Tahun 1999.



Susunan pemerintahan daerah otonom meliputi DPRD dan Pemda. DPRD dipisahkan oleh Pemda dengan maksud untuk lebih memberdayakan DPRD dan meningkatkan pertanggung jawaban Pemda kepada rakyat. Karena itulah hak-hak DPRD cukup luas dan diarahkan untuk menyerap serta menyalurkan aspirasi masyarakat dalam kebijakan daerah dan melakukan fungsi pengawasan.

Perangkat daerah terdiri dari Sekretaris Daerah, Dinas Daerah dan Lembaga Teknis daerah lainnya sesuai dengan kebutuhan daerah. Dinas Daerah adalah unsur pelaksana Pemerintah Daerah yang bertugas melaksanakan kewenangan desentralisasi maupun dekonsentrasi, dipimpin oleh Kepala Dinas dan bertanggung jawab kepada Kepala

Mengenai susunan pemerintahan daerah terdiri dari DPRD dan Pemerintahan Daerah di mana masing-masing DPRD sesuai lingkungan jabatan mempunyai tugas wewenang dalam:

1. Memilih Gubernur/Wakil Gubernur, Bupati/Wakil Bupati, Walikota/Wakil Walikota.
2. Mengusulkan pengangkatan dan pemberhentian Gubernur/Wakil Gubernur, Bupati/Wakil Bupati, Walikota/Wakil Walikota.
3. Bersama Gubernur, Bupati, atau Walikota menetapkan APBD dan membentuk Peraturan Daerah.
4. Mengawasi pelaksanaan Peraturan Daerah, Keputusan Gubernur/Bupati/Walikota, APBD, kebijakan pemerintah daerah, kerjasama internasional dan berbagai peraturan perundangan - undangan pada umumnya.
5. Memberikan pendapat dan pertimbangan kepada pemerintah pusat atas suatu perjanjian internasional yang menyangkut kepentingan daerah.
6. Menampung dan menindak lanjuti aspirasi masyarakat. Khusus DPRD Propinsi termasuk wewenang maemilih anggota MPR utusan daerah.

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan tugas dan wewenang DPRD Kabupaten...

2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi mekanisme penerimaan pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah.
3. Untuk mengetahui apakah mekanisme penerimaan pegawai yang dilaksanakan telah berjalan sesuai dengan prosedur yang baik dan ideal.

E. Manfaat Penelitian

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi pimpinan dalam mengambil kebijaksanaan di bidang personalia dalam melaksanakan mekanisme penerimaan pegawai
2. Dapat menambah pengetahuan dan pengalaman bagi penulis di bidang penelitian dalam rangka menyusun kerangka ilmiah.
3. Menambah pengetahuan bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

F. Definisi Konseptual

1. Manajemen adalah suatu proses interaksi dan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi.
2. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien karyawan, dan masyarakat.
3. Seleksi pegawai adalah usaha pertama yang harus dilakukan organisasi untuk memperoleh pegawai/tenaga kerja yang berkualitas dan kompeten yang akan dapat melihat serta mengerjakan semua pekerjaan pada

4. Efektifitas adalah tingkat pencapaian tujuan atau sasaran organisasi sesuai yang ditetapkan. Dan seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauh mana seseorang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan.
5. Pemerintahan Daerah adalah Kepala Daerah beserta perangkat daerah otonom yang lain disebut sebagai badan eksekutif. Sedangkan apabila pemerintahan dikaitkan dengan pengertian “Pemerintah Daerah” adalah penyelenggaraan pemerintahan daerah otonom oleh pemerintah daerah dan DPRD menurut asas desentralisasi.

G. Definisi Operasional

1. Pelaksanaan Rekrutmen
 - a. Waktu Pelaksanaan
 - b. Tujuan Pelaksanaan
 - c. Tahap-tahap Pelaksanaan
 - d. Prosedur Pelaksanaan
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan rekrutmen
 - a. Tujuan Perencanaan
 - b. Masalah atau Tantangan yang dihadapi
 - c. Program Rekrutmen Sumber Daya Manusia
 - d. Sumber-sumber Rekrutmen Sumber Daya Manusia
3. Mekanisme rekrutmen yang ideal
 - a. Adanya analisis jabatan/job analisis
 - b. Komunikasi yang baik.

H. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif. Penelitian semacam ini lebih banyak bertitik tolak pada paradigma fenomenologis yang objektivitasnya dibangun atas rumusan tentang situasi tertentu sebagaimana yang dihayati oleh individu atau sekelompok komunitas tertentu dan relevan dengan tujuan dari penelitian tersebut.¹¹ Tujuan penelitian kualitatif tidak selalu mencari sebab akibat sesuatu, tetapi lebih berupaya memahami suatu situasi tertentu. Untuk sampai pada suatu kesimpulan yang obyektif, penelitian kualitatif mencoba mendalami dan menerobos gejalanya dengan menginterpretasikan masalah atau menyimpulkan kombinasi dari berbagai makna atau permasalahan yang disajikan oleh situasinya.

Metode yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Vredenbergth mengemukakan bahwa penelitian deskriptif merupakan jenis penelitian yang bertujuan menjelaskan dan menggambarkan suatu gejala.¹²

.Metode *deskriptif* adalah melukiskan keadaan subyek ataupun obyek penelitian seseorang, lembaga/organisasi, masyarakat, pada saat sekarang berdasarkan fakta yang tampak atau sebagaimana adanya.¹³

10 Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, PT Remaja Rasdakarya, Bandung, 1990, hal: 9.

12 Jacob Vredenbergth, *Metode dan Teknik Penelitian Masyarakat*, Gramedia, Jakarta, 1983, hal: 4.

13 1990

Peneliti mengembangkan konsep dan menghimpun fakta tetapi tidak melakukan pengujian hipotesa.¹⁴ Pencarian data bukan dimaksudkan untuk membuktikan hipotesa.¹⁵ Analisanya merupakan pembentuk abstraksi berdasarkan bagian-bagian yang telah dikumpulkan, kemudian dikelompok-kelompokkan.

Metode penelitian deskriptif ini lebih merupakan istilah umum yang mencakup teknik deskriptif.¹⁶ Beberapa jenis metode deskriptif yang lazim digunakan adalah teknik survey, studi kasus, studi komparasi, studi waktu dan gerak, analisis tingkah laku dan sebagainya.

Berkaitan dengan teknik deskriptif ini, dalam penelitian ini digunakan teknik studi kasus. Penelitian kasus ini sebagaimana dikemukakan oleh Suharsimi Arikunto, adalah suatu penelitian yang dilakukan secara intensif, terperinci dan mendalam terhadap suatu organisasi, lembaga atau gejala tertentu.¹⁷ Ditinjau dari wilayahnya, maka penelitian ini hanya meliputi subyek yang sempit. Tetapi ditinjau dari sifat penelitian, penelitian kasus ini memiliki sifat yang lebih mendalam. Penelitian kasus ini memusatkan perhatian pada suatu kasus secara intensif dan mendalam.

2. Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah primer dan data sekunder.

¹⁴ Masri Singarabuan dan Sofyan Effendi, *Metode Penelitian Survey*, LP3S Jakarta, 1989, hal: 4.

¹⁵ Ibid

¹⁶ Winarno Surachmad, *Dasar dan Teknik Research: pengantar metodologi ilmiah*, CV, Tarisito, Bandung, 1970, hal: 131

¹⁷ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Rineke Cipta

a. **Data Primer**

Adalah data yang diperoleh langsung dari keterangan yang berkaitan dengan pihak-pihak yang berkomentar dalam masalah yang diteliti. Data primer tersebut meliputi analisa jabatan, perencanaan dan rekrutmen sumber daya manusia, seleksi dan promosi, pelatihan, pengembangan karir, penilaian prestasi kerja dan kompensasi. Dalam hal ini data diperoleh langsung dari objek yang diteliti yaitu Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Lahat.

b. **Data Sekunder**

Adalah data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang diperoleh dari lokasi dengan pengamatan dan pencatatan dokumen.

Dalam hal ini data diperoleh dari Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Lahat dan referensi lain yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti.

3. **Unit Analisis**

Unit analisis dalam penelitian ini adalah Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Lahat. Dan yang akan diteliti secara mendalam yaitu bidang formasi pengadaan dan pemberhentian. Dimana organisasi ini membawahi sub bagian, yaitu sub bidang penyusunan formasi pegawai dan sub bidang pengadaan pegawai.

4. **Teknik Pengumpulan Data**

1. **Observasi**

Yaitu mengamati dan meliputi secara langsung keadaan

sehingga dapat diperoleh data atau fakta yang berhubungan dengan

2. Wawancara

Penulis melakukan tanya jawab secara langsung guna mendapatkan keterangan sesuai dengan data yang diperlukan.

3. Dokumentasi

Yaitu pengumpulan data yang diperoleh dari buku-buku dokumen, data statistik, laporan-laporan lain yang berkaitan dengan penelitian sehingga dapat dijadikan sumber daya yang diperlukan.

4. Teknik Analisis Data

Analisa data yaitu proses mengatur urutan data, mengorganisasikannya ke dalam suatu pola, kategori dan satuan uraian dasar.¹⁸

Penelitian yang dilakukan penulis ini menggunakan jenis penelitian deskriptif, sehingga teknik yang digunakan untuk menganalisa data yang diperoleh yaitu dengan analisis kualitatif deskriptif.

Metode kualitatif adalah suatu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang dan perilaku yang diamati.

Teknik analisa data yang digunakan adalah analisa data kualitatif. Dimana data yang di peroleh di klasifikasikan, di gambarkan dengan kalimat di pisah-pisahkan menurut kategori untuk memperoleh kesimpulan selanjutnya menganalisa sesuatu dengan gejala/obyek yang diteliti dan menginterpretasikan data/teori yang ada serta untuk menilai makna yang bersifat menyeluruh.