

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pemerintah daerah berusaha memperoleh dan menempatkan pegawai yang tepat sesuai dengan bidang keahliannya masing-masing agar pembangunan dan otonomi daerah dapat tercapai. Sistem rekrutmen dan seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil dilakukan sesuai dengan potensi sumber daya manusia.

Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 pasal 1 ayat 1 diatur bahwa Pegawai Negeri Sipil untuk mengisi formasi yang lowong dalam suatu organisasi pada umumnya berdasarkan kebutuhan. Rekrutmen terhadap calon pegawai negeri sipil (CPNS) dimaksudkan agar pemerintah daerah dapat memperoleh pegawai yang berkualitas dan mampu merealisasikan tujuan otonomi daerah. Prinsip *the right man on the right place* harus merupakan pegangan bagi kepala daerah dalam menempatkan pegawai dalam pemerintahan.

Kegagalan dalam melakukan rekrutmen dan penempatan kerja akan mempengaruhi kinerja pegawai yang selanjutnya menjadi penghambat bagi proses pencapaian percepatan pembangunan daerah. Sistem rekrutmen dan seleksi CPNS yang dilakukan dengan tepat dan sesuai dengan kebutuhan bertujuan agar tercapainya tujuan serta kesulitan dalam mencari dan melatih pegawai dapat dihindari.

Menurut Sastrohadiwiryo (2002:162), Seleksi merupakan salah satu aspek yang penting dalam proses perencanaan sumber daya manusia, karena mempunyai

hubungan yang erat dengan efisiensi dan keadilan (setiap masyarakat diberikan peluang yang sama untuk berkembang menjadi abdi negara).

Selanjutnya Sastrohadiwiryono (2002:162), menjelaskan bahwa seleksi kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada seseorang yang sesuai dengan aturan-aturan atau persyaratan untuk melaksanakan tugas sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawab. Berkaitan dengan hal di atas Mathis (2006:227), mengemukakan bahwa perekrutan adalah suatu proses penarikan sejumlah calon yang berpotensi untuk diseleksi menjadi karyawan atau dapat juga diartikan, penarikan (*recruitment*) adalah masalah penting dalam pengadaan tenaga kerja. Penarikan berhasil jika banyak pelamar yang memasukkan lamarannya ke tempat kerja sehingga peluang untuk mendapatkan pegawai yang baik terbuka lebar dan daerah dapat memilih tenaga kerja terbaik dari yang baik.

Pemerintah mengupayakan rekrutmen tenaga pendidik sebagai satu aktivitas manajemen yang mengupayakan didupakannya seorang atau lebih calon pegawai yang betul-betul potensial untuk menduduki posisi tertentu di sebuah lembaga. Berkaitan dengan hal tersebut tujuan aktivitas rekrutmen dalam proses pengadaan pegawai harus nampak, oleh karenanya untuk mencapai tujuan-tujuan dalam aktivitas rekrutmen harus membutuhkan pemahaman dalam mengidentifikasi dan memilih tawaran pekerjaan, serta melakukan pengelolaan selama proses rekrutmen pelamar untuk mendapatkan informasi yang membantu memutuskan apakah kesempatan kerja

yang ditawarkan itu cocok sehingga terjalin interaksi antara individu dan organisasi yang memikat dan menyeleksi. Akhirnya tujuan aktivitas rekrutmen dapat berjalan dengan baik. Adapun yang menjadi tujuan diselenggarakannya rekrutmen yaitu mengemban keinginan-keinginan tertentu atau memikat para pelamar kerja, yang harus dipenuhi agar daerah tersebut dapat eksis. Selain itu untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar, sehingga daerah itu akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon pegawai yang dianggap memenuhi standar yang ditetapkan.

Implementasi rekrutmen tenaga pendidik yang dilaksanakan oleh daerah bertujuan untuk mencari tenaga pendidik yang memiliki potensi dan kemampuan serta berkualitas, sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Pola atau metode rekrutmen yang dipakai untuk pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik baru, selalu sama dan pelaksanaannya disesuaikan dengan kebutuhan di daerah tersebut.

Proses rekrutmen dapat dilakukan melalui beberapa kegiatan yaitu meliputi 1) perencanaan 2) pengumuman, 3) pelamaran, 4) penyaringan atau seleksi. Survey awal yang dilakukan oleh peneliti, metode rekrutmen guru yang dilakukan Pemerintah Kota Gorontalo dipublikasikan ke masyarakat umum melalui media online dengan melakukan registrasi terlebih dahulu di Panitia seleksi nasional, mendaftarkan nomor induk KTP secara online memilih formasi sehingga dapat mencetak nomor registrasi.

Berdasarkan observasi awal penulis bahwa pemasukan berkas lamaran menjadi kewenangan penuh Pemerintah Kota Gorontalo. Akan tetapi info untuk pemasukan berkas tidak dilakukan pengumuman secara meluas kepada masyarakat,

akibatnya pelamar yang mengantar berkas relatif sedikit begitu pula kesempatan untuk mendapatkan guru yang sesuai dengan kebutuhan daerah sulit dan proses penempatan yang dilakukan tidak sesuai dengan spesifikasi keahlian dalam melakukan pekerjaan pada sekolah. Perekrutan dan dan ujian tertulis tenaga guru pegawai Negeri Sipil diadakan di Kota Gorontalo sering mengalami kendala dalam hal teknis di atas, hal ini tentunya perlu dipertanyakan apakah proses tersebut telah sesuai prosedur atau tidak khususnya pihak BKD yang melakukan analisis kebutuhan guru di Kota Gorontalo hal ini dikarenakan formasi kebutuhan akan guru oleh Panselnas relatif sedikit dibandingkan dengan formasi lainnya.

Kebutuhan guru di Kota Gorontalo khususnya guru mata pelajaran relatif berbeda dalam hal formasi kebutuhan. Dari segi prosedur proses rekrutmen guru hampir sama yaitu, 1) mendata seluruh guru yang ada ditiap sekolah, 2) data dimasukkan ke Cabang Dinas Diknas, 3) Data yang sudah terkumpul di Cabang Diknas dimasukkan ke Dinas Diknas Kabupaten untuk proses analisis kemudian BKD selaku pihak panitia melayangkan surat ke Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (MENPAN) tentang formasi. Jika sudah ada ketetapan formasi dari Menpan, maka panitia di Kota Gorontalo akan mengumumkan secara serentak tentang formasi serta menyampaikan semua persyaratan yang harus dipenuhi oleh pelamar. Berbeda dengan pada tahun 2014 formasi diserahkan langsung ke Panselnas untuk diumumkan secara online. Permasalahan berikut lambannya formasi dipublikasikan wilayah Kota Gorontalo yang menyebabkan beberapa pelamar memutuskan untuk mendaftar di Kabupaten yang telah membuka formasi secara online.

Kementerian PAN-RB pada tahun 2013 menggunakan metode penerimaan CPNS dengan dua sistem, yaitu sistem menggunakan lembar Jawaban LJK khususnya di Kota Gorontalo sedangkan pada tahun 2014 mewajibkan seluruh Instansi untuk melakukan tes CPNS yaitu tes kompetensi dengan menggunakan sistem *Computer Assisted Test* (CAT). Kendala menggunakan sistem CAT yaitu kurangnya pengetahuan pelamar akan sistem tersebut. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik mengadakan penelitian dengan judul “ **Proses Rekrutmen Guru di Badan Kepegawaian Daerah Kota Gorontalo**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Tidak dilakukan pengumuman secara meluas kepada masyarakat, akibatnya pelamar guru yang mendaftar berkas relatif sedikit
2. Lambannya formasi dipublikasikan wilayah Kota Gorontalo yang menyebabkan beberapa pelamar memutuskan untuk mendaftar di Kabupaten yang telah membuka formasi secara online.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan konteks penelitian, maka secara umum fokus dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimanakah proses rekrutmen guru sesuai Peraturan Pemerintah No. 98 Tahun 2000 tentang pengadaan Pegawai Negeri Sipil dan setelah diberlakukan Permen PAN-RB No. 17 Tahun 2014 tentang tambahan alokasi dan pengadaan calon pegawai Negeri Sipil Tahun 2014.

2. Bagaimanakah prosedur rekrutmen guru setelah diberlakukan Permen PAN-RB No. 17 Tahun 2014 tentang tambahan alokasi dan pengadaan calon pegawai Negeri Sipil Tahun 2014?
3. Apa saja kelebihan dan kekurangan sistem setelah diberlakukan Permen PAN-RB No. 17 Tahun 2014 tentang tambahan alokasi dan pengadaan calon pegawai Negeri Sipil Tahun 2014?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui proses rekrutmen guru sesuai Peraturan Pemerintah No. 98 Tahun 2000 tentang pengadaan Pegawai Negeri Sipil dan setelah diberlakukan Permen PAN-RB No. 17 Tahun 2014 tentang tambahan alokasi dan pengadaan calon pegawai Negeri Sipil Tahun 2014.
2. Untuk mengetahui prosedur rekrutmen guru setelah diberlakukan Permen PAN-RB No. 17 Tahun 2014 tentang tambahan alokasi dan pengadaan calon pegawai Negeri Sipil Tahun 2014.
3. Untuk mengetahui kelebihan dan kekurangan sistem setelah diberlakukan Permen PAN-RB No. 17 Tahun 2014 tentang tambahan alokasi dan pengadaan calon pegawai Negeri Sipil Tahun 2014.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Gorontalo, dapat memberikan kontribusi positif terhadap pelaksanaan proses rekrutmen guru.
2. Bagi calon guru, dapat memberikan informasi tentang tahapan proses rekrutmen guru.
3. Bagi Diknas Pendidikan, dapat memberikan informasi dalam proses analisis kebutuhan guru se-Kota Gorontalo.
4. Bagi Masyarakat, dapat memberikan pengetahuan tentang proses rekrutmen guru di Badan Kepegawaian Daerah Kota Gorontalo.
5. Bagi Peneliti lain dapat dijadikan dasar untuk bahan masukan dalam pelaksanaan penelitian yang sama atau penelitian selanjutnya.