**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang Penelitian**

Indonesia memiliki beragam instansi pemerintah dengan tugas dan wewenang masing-masing. Meski begitu, seluruh instansi pemerintah yang berada pada sebuah pemerintahan akan saling terkait fungsinya guna memperjuangkan kemajuan sebuah Negara. Salah satunya caranya adalah dengan mempersiapkan sumber daya manusia yang profesional, berkompeten dan siap bersaing.

Setiap organisasi perlu membangun sumber daya manusia yang profesional dan berkompetensi tinggi yang dapat menjadi sumber keunggulan organisasi dalam memasuki era globalisasi. Sesuai dengan visi dan misi organisasi, setiap pegawai dalam suatu organisasi perlu memiliki kompetensi yang tinggi sesuai dengan yang dipersyaratkan dalam pekerjaannya.

Keberhasilan dan kelancaran untuk tercapainya visi dan misi sebuah organisasi sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya, maka sebuah keharusan dari sebuah organisasi untuk dapat memberikan solusi terkait dengan ketenagakerjaan. Oleh karena itu, hal terpenting yang perlu diperhatikan oleh sebuah organisasi adalah berkaitan dengan sumber daya manusia baik dalam merencanakan, menyusun, mengorganisasi, mengarahkan dan mengevaluasi. Agar dapat memperoleh sumber daya manusia yang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi dan untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang maksimal, maka perlu adanya proses rekrutmen dan seleksi terhadap calon pegawai secara baik dan benar.

Proses rekrutmen dan seleksi terhadap calon pegawai sangat perlu dilakukan. Perlunya suatu proses rekrutmen dan seleksi bagi calon pegawai juga terdapat dalam beberapa peraturan antara lain adalah Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN). Sesuai dengan Pasal 1 angka 2 UU ASN, Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Ini artinya adalah pegawai ASN terdiri dari:

1. Pegawai Negeri Sipil; dan
2. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Terkait dengan rekrutmen dan seleksi pada Pegawai Negeri Sipil, Pasal 58 ayat (3) UU ASN disebutkan bahwa Pengadaan ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui tahapan perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, masa percobaan, dan pengangkatan menjadi ASN. Sedangkan untuk seleksi ASN, dijelaskan dalam Pasal 62 ayat (2) UU ASN disebutkan bahwa Penyelenggaraan seleksi pengadaan ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari 3 (tiga) tahap, meliputi seleksi administrasi, seleksi kompetensi dasar, dan seleksi kompetensi bidang.

Pengadaan PPPK dijelaskan di Pasal 96 ayat (2) UU ASN bahwa Pengadaan calon PPPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui tahapan perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, dan pengangkatan menjadi PPPK. Sedangkan penerimaan PPPK dijelaskan di Pasal 97 UU ASN bahwa Penerimaan calon PPPK dilaksanakan oleh Instansi Pemerintah melalui penilaian secara objektif berdasarkan kompetensi, kualifikasi, kebutuhan Instansi Pemerintah, dan persyaratan lain yang dibutuhkan dalam jabatan.

Berdasarkan UU ASN dapat disimpulkan bahwa dalam penerimaan setiap pegawai ada tahapan-tahapan yang perlu dilalui oleh para calon pegawai. Hal tersebut juga dapat dijadikan dasar untuk setiap organisasi yang akan melaksanakan rekrutmen dan seleksi.

Menurut Ike Kusdyah Rachmawati (2007:84) Proses rekrutmen calon pegawai merupakan salah satu proses untuk menarik tenaga kerja yang memiliki kinerja yang baik dan mengetahui berbagai keahlian yang dimiliki calon pegawai. Rekrutmen dimaksudkan untuk memilih tenaga kerja cakap yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan organisasi. Sedangkan seleksi bertujuan untuk memilih tenaga kerja yang diinginkan.

Proses rekrutmen dan seleksi calon pegawai merupakan bagian yang penting dalam keseluruhan proses sumber daya manusia karena dapat menentukan pegawai yang memenuhi tuntutan organisasi. Dapat dibayangkan bila tidak ada proses rekrutmen dan seleksi, dimungkinkan terjadinya ketidaksesuaian antara keahlian pegawai terhadap kebutuhan organisasi, sehingga tujuan organisasi dapat dipastikan tidak akan dapat dicapai dengan baik.

Pegawai adalah sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi yang digunakan untuk menggerakkan atau mengelola sumber daya lainnya sehingga harus benar-benar dapat digunakan secara efektif dan efisien sesuai kebutuhan organisasi. Hal ini perlu dilakukan perencanaan kebutuhan pegawai secara tepat sesuai beban kerja yang ada dan hal tersebut dengan didukung oleh adanya proses rekrutmen dan seleksi yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi.

Pada zaman sekarang persaingan yang sangat kompetitif dalam mencari pekerjaan merupakan hal yang tidak dapat dipungkiri. Hal tersebut diakibatkan karena setiap tahunnya sangat banyak calon pencari kerja, baik dari lulusan sekolah menengah maupun dari perguruan tinggi. Namun hal tersebut tidak diimbangi dengan lapangan pekerjaan yang tersedia.

Meskipun tersedia lapangan pekerjaan, baik dari institusi pemerintahan ataupun swasta yang membuka lowongan pekerjaan, tetapi tidak dapat menampung seluruh lulusan dari sekolah menengah maupun dari perguruan tinggi tersebut. Selain itu, penyaringan melalui proses rekrutmen dan seleksi calon pegawai sangatlah selektif dan penuh dengan pertimbangan. Seluruh organisasi hanya ingin menerima sumber daya manusia yang berkualitas yaitu orang-orang yang dianggap mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan formasi jabatan yang telah ditentukan.

Sebuah organisasi baik itu institusi pemerintahan atupun swasta tentu memiliki tujuan yang hendak dicapai. Cara utama untuk mencapai tujuan tersebut adalah dengan memaksimalkan sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut. Salah satu faktor yang dapat memaksimalkan sumber daya manusia pada sebuah organisasi adalah dengan mengelola sumber daya manusia tersebut. Jika sebuah organisasi ingin lebih baik lagi tentulah harus dimulai dari sumber daya manusianya karena sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga bagi sebuah organisasi. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh sebuah organisasi dalam mengelola sumber daya manusia adalah dengan melakukan rekrutmen dan seleksi terhadap calon pegawainya.

Lowongan pekerjaan dibuka untuk mengisi jabatan yang kosong atau dirasa diperlukan tambahan pegawai demi menunjang kelancaran berjalannya suatu proses dalam suatu organisasi. Penarikan tenaga kerja merupakan salah satu altenatif yang dilakukan suatu organisasi untuk mengisi lowongan kerja dalam perusahaan yang disebabkan oleh karena adanya pegawai yang meninggal dunia, keluar maupun mengisi posisi yang baru, dan untuk mendapatkan karyawan yang terampil serta mampu bekerja sesuai dengan visi dan misi organisasi, maka diperlukan untuk melakukan perekrutan pegawai dengan cermat dan teliti sehingga kecil kemungkinan terjadinya penyimpangan-penyimpangan dalam melaksanakan perekrutan pegawai.

Strategi rekrutmen dan seleksi adalah hal yang paling menentukan kecocokan antara individu dengan perusahaan, disamping faktor internal dari calon pegawai yaitu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang akan memberikan faktor positif bagi organisasi. Semakin efektif proses rekrutmen dan seleksi, semakin besar kemungkinan untuk mendapatkan pegawai yang tepat bagi organisasi. Dengan demikian maka pengembangan dan perencanaan sistem rekrutmen dan seleksi merupakan hal penting untuk dilaksanakan setiap organisasi supaya proses yang berlangsung cukup lama dan memakan biaya tidak sia-sia.

Sekretariat Badan Geologi adalah Unit Eselon II di lingkungan Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral yang merupakan bagian dari instansi pemerintah. Tentunya sebagai sebuah instansi, dalam menjalankan tugas dan fungsinya diperlukan sumber daya manusia dan demi kelancaran untuk mencapai visi dan misinya maka diperlukan sumber daya manusia yang kompeten. Demi mendapatkan sumber daya yang kompeten, proses rekrutmen dan seleksi adalah faktor utama yang sangat mempengaruhi.

Pada Sekretariat Badan Geologi terdapat beberapa jenis pegawai. Jenis pegawai tersebut adalah Aparatur Sipil Negara (ASN), dan Pegawai Tidak Tetap (non-ASN) yang terdiri dari:

1. pegawai pramubakti;
2. pengemudi;
3. petugas kebersihan; dan
4. satuan pengamanan.

Sebagai pegawai yang bekerja di Sekretariat Badan Geologi, pegawai non-ASN tentunya harus memiliki kompetensi yang baik sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal sesuai yang dibutuhkan oleh Sekretariat Badan Geologi. Kompetensi yang baik tentunya dapat diketahui terlebih dahulu dengan adanya proses rekrutmen dan seleksi yang baik pula. Maka dari itu, sangat pentinglah adanya proses rekrutmen dan seleksi.

Sekretariat Badan Geologi dalam menjalankan tugas dan fungsinya tidak terlepas dari dukungan seluruh pegawai. Dukungan dari pegawai akan sangat ditentukan berdasarkan kompetensi yang dimiliki pegawai tersebut. Salah sau cara untuk mendapatkan kompetensi pegawai yang sesuai dengan kebutuhan di Sekretariat Badan Geologi adalah dengan cara rekrutmen dan seleksi calon pegawai non-ASN.

Pegawai tidak tetap adalah pegawai yang diangkat untuk jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan yang bersifat teknis profesional dan administrasi sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi. Sedangkan dalam penjelasan terkait dengan perjanjian kerja pegawai tidak tetap bahwa Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu adalah Perjanjian Kerja antara pekerja dengan pengusaha, untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.

Berdasarkan landasan peraturan tersebut, pengadaan pegawai non-ASN yang dilakukan oleh calon pegawai dengan instansi Pemerintah melalui Pejabat Pemerintahan atau Pejabat Pembuat Komitmen adalah dibolehkan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Dengan belum dikeluarkannya Peraturan Pemerintah tentang Pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja sebagai dasar pengangkatan PPPK sehingga pengangkatan PPPK belum dapat dilaksanakan maka keberadaan pegawai non-ASN sangat membantu dan sangat dibutuhkan karena terbatasnya kompetensi dan jumlah ASN yang terdapat pada Sekretariat Badan Geologi. Sesuai data yang telah melalui wawancara pendahuluan dengan Bagian Kepegawaian dan Organisasi diperoleh bahwa jumlah ASN yang terdapat pada Sekretariat Badan Geologi hanya 61 Orang, sedangkan beban kerja yang ada sangat banyak maka dirasa perlu menggunakan pegawai non-ASN. Jumlah pegawai non-ASN dijelaskan dalam tabel jumlah pegawai non-ASN yang terdapat di Sekretariat Badan Geologi (Tabel 1.1).

Tabel 1.1

Jumlah pegawai non-ASN di Sekretariat Badan Geologi

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tahun** | **Pramubakti** | **Satuan Kebersihan** | **Satuan Pengamanan** | **Pengemudi** | **Jumlah** |
| **2015** | 57 | 15 | 30 | 12 | 116 |
| **2016** | 57 | 15 | 30 | 12 | 119 |
| **2017** | 56 | 20 | 30 | 12 | 120 |

Sekretariat Badan Geologi merupakan bagian dari instansi pemerintahan yang hasil dari visi dan misinya adalah demi kesejahteraan masyarakat. Tentunya demi kesejahteraan tersebut maka dalam prosesnya diperlukan adanya sumber daya manusia yang kompeten demi meningkatkan kinerja para pegawainya. Demi mendapatkan pegawai yang berkompeten maka diperlukan adanya proses rekrutmen dan seleksi yang baik dan benar. Hal tersebut sangat menarik untuk diteliti sehingga dapat dijadikan dasar atau panduan dalam menetapkan proses rekrutmen dan seleksi bagi sebuah instansi pemerintahan yang belum memiliki proses atau tahapan dalam melaksanakan rekrutmen dan seleksi.

Penerimaan pegawai non-ASN di Sekretariat Badan Geologi tertuang dalam Standar Operasional Prosedur (SOP) Pengadaan pegawai non-ASN Nomor 14/SOP/70/BGL/2016 yang ditetapkan oleh Kepala Badan Geologi. Dalam SOP tersebut, disebutkan bahwa dalam pengadaan pegawai non-ASN itu diawali dengan menyusun dan menyampaikan kebutuhan pegawai non-ASN, memerintahkan penyusunan konsep pengumuman kebutuhan pegawai non-ASN dan pembentukan Tim Seleksi, dan memerintahkan Tim Seleksi untuk melaksanakan penerimaan pegawai non-ASN.

Berdasarkan wawancara pendahuluan yang telah dilakukan oleh peneliti dengan Bagian Kepegawaian dan Organisasi, penerimaan pegawai non-ASN di Sekretariat Badan Geologi belum dilakukan secara baik dan benar hal tersebut dikarenakan masih terdapatnya ketidaksesuaian antara aturan yang telah dibuat yaitu SOP penerimaan pegawai non-ASN dengan praktek penerimaan pegawai non-ASN. Hal tersebut terbukti dari hasil pengamatan sederhana penulis terhadap salah satu pegawai non-ASN baru yang diterima sebagai pegawai non-ASN tanpa melalui proses rekrutmen dan seleksi terlebih dahulu.

Kompetensi pegawai yang sesuai dengan beban kerja yang dilaksanakan sangat diperlukan agar dapat meningkatkan kinerja pegawai. Salah satu cara mengetahui kompetensi pegawai yang dimiliki adalah dengan melaksanakan perekrutan dan seleksi pada calon karyawan. Proses rekrutmen dan seleksi calon pegawai akan sangat menentukan untuk dapat mengetahui kompetensi masing-masing pegawai sehingga kinerja pegawai non-ASN dapat meningkat. Hal tersebut juga sangat menentukan pegawai yang diterima dalam sebuah perorganisasi akan mendukung dan menunjang kelancaran pada setiap kegiatan yang telah direncanakan oleh organisasi tersebut. Lebih dari itu, proses rekrutmen dan seleksi dapat digunakan sebagai alat menjaring calon pegawai-pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan juga sebagai cara terbaik bagi organisasi untuk membuka jalan bagi setiap calon pegawai untuk mendapat kesempatan yang sama dalam mendapatkan pekerjaan. Untuk itu, salah satu cara untuk mendapatkan pegawai yang berkompeten sangatlah dipengaruhi oleh proses rekrutmen dan seleksi.

Sesuai wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti dengan Bagian Kepegawaian dan Organisasi, terdapat kesenjangan antara aturan yang harus dijalankan dengan praktek yang ada. Selain itu, setelah melakukan wawancara lebih lanjut, tahapan yang terdapat di dalam SOP belum secara keseluruhan dilaksanakan. Padahal seharusnya sesuai SOP Penerimaan Pegawai Non-ASN yang ada, dalam setiap penerimaan pegawai haruslah melalui proses dan tahapan yang ada. Hal tersebut sangat menarik untuk diteliti sehingga dapat diketahui permasalahan dan mendapatkan solusi atas permasalahan tersebut. Lebih lanjut lagi setelah melakukan wawancara bahwa diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan saran dan masukan sehingga hasilnya dapat diterapkan sesuai dengan kebutuhan di Sekretariat Badan Geologi.

Berdasarkan pengamatan tersebut, penulis membuat kesimpulan bahwa permasalahan terkait dengan pengadaan dan penerimaan pegawai di Sekretariat Bdan Geologi. Permasalahan tersebut antara lain:

1. Proses rekrutmen dan seleksi pegawai non-ASN di Sekretariat Badan Geologi mengakibatkan beban kerja tidak merata karena kompetensi pegawai tidak sesuai dengan kebutuhan di bagian tersebut sehingga beban kerja tidak merata.
2. Proses rekrutmen dan seleksi pegawai non-ASN saat ini dirasa kurangnya pengawasan oleh pengawas internal Sekretariat Badan Geologi sendiri.
3. Proses rekrutmen dan seleksi pegawai non-ASN mengakibatkan sumber daya manusia menjadi terbatas karena kurangnya calon pegawai yang melamar. Hal tersebut dikarenakan pengumuman penerimaan pegawai tidak dilaksanakan.
4. Proses rekrutmen dan seleksi pegawai non-ASN mengakibatkan pegawai yang diterima hanya seadanya karena kurangnya pilihan yang dapat diambil oleh bagian kepegawaian dan organisasi sehingga penempatannya berakibat tidak sesuai dengan kebutuhan yang ada.
5. Proses rekrutmen dan seleksi pegawai non-ASN saat ini masih belum dilaksanakan dengan baik dan benar.

Saat ini masih terdapat kesenjangan antara SOP Pengadaan Pegawai non-ASN di Sekretariat Badan Geologi dengan kenyataannya. Hal tersebut telah diketahui melalui wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap beberapa narasumber. Hal tersebut sangat menarik diteliti karena diharapkan dengan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi atau saran kepada Sekretariat Badan Geologi berupa tahapan-tahapan dalam proses rekrutmen dan seleksi yang dapat digunakan selanjutnya dalam proses penerimaan calon pegawai yang akan menjadi bagian di Sekretariat Badan Geologi sehingga mendapatkan pegawai yang berkompeten yang artinya akan menunjang dan mendukung seluruh kegiatan di Sekretariat Badan Geologi.

Proses rekrutmen dan seleksi dalam penerimaan pegawai non-ASN merupakan bagian yang penting. Bagi Bagian Kepegawaian dan Organisasi dalam menentukan akan diterimanya atau tidak diterimanya calon pegawai tersebut merupakan hal yang benar-benar harus dicermati, karena dalam hal ini Bagian Kepegawaian dan Organisasi memperoleh banyak data dari pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Dengan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Calon Pegawai Non-Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Badan Geologi Dalam Upaya Mendapatkan Pegawai Berkompeten**”.

* 1. **Fokus Penelitian**

Berdasarkan masalah yang ditemukan perlu kiranya penulis membatasi masalah yang akan diteliti berfokus pada:

1. Penelitian di kantor Sekretariat Badan Geologi.
2. Domain penelitian berfokus pada rekrutmen dan seleksi calon pegawai non-ASN.
3. Penelitian ini akan menggunakan informannya adalah pejabat struktural, pengadministrasi kepegawaian dan pegawai non-ASN di lingkungan Sekretariat Badan Geologi.
4. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif ekploratif.
5. Output dari penelitian ini adalah rancangan tahapan rekrutmen dan seleksi yang dapat digunakan dalam proses rekrutmen dan seleksi.
	1. **Rumusan Masalah**
6. Bagaimana proses rekrutmen dan seleksi pegawai non-ASN pada Sekretariat Badan Geologi saat ini
7. Bagaimana kompetensi pegawai non-ASN di Sekretariat Badan Geologi
8. Apa kendala yang terdapat dalam proses rekrutmen dan seleksi pegawai non-ASN pada Sekretariat Badan Geologi saat ini
9. Bagaimana strategi proses rekrutmen dan seleksi yang seharusnya diterapkan pada Sekretariat Badan Geologi dalam upaya mendapatkan pegawai berkompeten
	1. **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji dan mengetahui :

1. Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan oleh Sekretariat Badan Geologi.
2. Kondisi kompetensi pegawai non-ASN di Sekretariat Badan Geologi.
3. Kendala-kendala dalam proses rekrutmen dan seleksi pegawai non-ASN di Sekretariat Badan Geologi.
4. Strategi rekrutmen dan seleksi yang seharusnya dilaksanakan di Sekretariat Badan Geologi.
	1. **Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian yang dilakukan yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

* + 1. **Manfaat Teoritis**

Manfaat penelitian ini secara teoritis adalah untuk memperkaya khasanah ilmu Manajemen, khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan sebagai bahan kajian tentang proses rekrutmen dan seleksi di lingkungan institusi pemerintahan.

* + 1. **Manfaat Praktis**
1. Menambah pengetahuan, pengalaman dan pemahaman bagi penulis tentang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya tentang proses rekrutmen dan seleksi khususnya di Sekretariat Badan Geologi.
2. Memberikan informasi bagi pihak luar sebagai bahan bacaan dan masukan yang kiranya bermanfaat dalam menambah wawasan berfikir serta pengetahuan untuk lebih memahami sejauh mana proses rekrutmen dan seleksi khususnya di Sekretariat Badan Geologi.
3. Memberikan masukan bagi riset-riset penelitian di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya terkait proses rekrutmen dan seleksi.
4. Memanfaatkan hasil penelitian bagi organisasi dalam rangka pelaksanaan proses rekrutmen dan seleksi.