

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Pemilihan Judul

Manusia selalu menjadi titik sentral dalam suatu kehidupan di dunia, karena manusia itu mempunyai ruang gerak dan lingkup yang sangat luas. Manusia diakui atau tidak sangatlah berperan dalam pelaksanaan sebuah organisasi, baik organisasi swasta maupun instansi pemerintah. Dimana yang dimaksud dengan manusia dalam organisasi instansi adalah pegawai. Oleh karena itu pegawai akan tetap diperlukan selama masih ada kegiatan organisasi. Dalam hal ini yang dimaksud pegawai adalah Pegawai Negeri Sipil.

Peranan Pegawai Negeri Sipil dalam perjalanan menentukan sejarah kehidupan bangsa dan negara Republik Indonesia sangat berarti dimana pegawai negeri sipil adalah unsur aparatur negara sebagai salah satu penyelenggara pemerintahan dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan nasional. Adapun tujuan nasional yang tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 yaitu melindungi segenap Bangsa Indonesia dan tumpah darah Indonesia serta memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional sebagaimana tersebut diatas diperlukan adanya Pegawai Negeri yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintahan serta yang berkualitas tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai Aparatur Negara dan Abdi Masyarakat.

Negara Indonesia adalah negara demokrasi yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Dalam pelaksanaan pemerintahan negara Indonesia menganut asas desentralisasi, yaitu dengan memberikan kesempatan dan keleluasaan kepada daerah untuk menyelenggarakan pemerintahannya sendiri dengan sistem otonomi daerah. Salah satu dari penyelenggaraan otonomi daerah yaitu otonomi daerah dalam bidang kepegawaian daerah, yaitu sebagai salah satu faktor penunjang kelancaran pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan. Demi suksesnya pemerintahan diperlukan aparatur pemerintah yang berkualitas baik.

Aparat daerah ini lebih dikenal dengan istilah pegawai yang berkualitas baik. Aparat daerah ini lebih dikenal dengan istilah pegawai daerah atau pegawai negeri sipil yang berstatus sebagai pegawai daerah otonom.

Pegawai merupakan sumber daya yang paling penting dalam sebuah instansi. Merupakan kenyataan bahwa dalam suatu organisasi selalu terbuka kemungkinan untuk terjadinya lowongan dengan aneka ragam penyebabnya. Misalnya, karena perluasan kegiatan, pegawai yang berhenti atau pindah, karena pensiun ataupun meninggal dunia. Apapun alasan terjadinya lowongan dalam suatu instansi yang jelas lowongan itu harus segera diisi, bahkan tidak mustahil ada lowongan yang harus diisi dengan segera. Salah satu teknik pengisiannya adalah melalui proses rekrutmen. Maka dari itu sebuah instansi secara berkala merekrut pegawai untuk menambah, mempertahankan atau menyesuaikan kembali keseluruhan tenaga kerja menurut kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM).

Pada prinsipnya rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar yang sesuai untuk menjadi pegawai dalam suatu instansi. Selanjutnya rekrutmen juga dapat didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas mencari memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. (Ambar T. Sulistiyani, 2002:134). Diselenggarakannya rekrutmen mengemban keinginan-keinginan tertentu yang harus dipenuhi, supaya organisasi dapat eksis. Menurut SP. Siagian diadakan rekrutmen adalah untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon pegawai yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi. (Ambar T. Sulistiyani, 2002:135).

Salah satu isu yang perlu diperhatikan dalam filosofi rekrutmen adalah apakah akan mempromosikan sebagian besar pegawai dari dalam organisasi ataukah mengangkat dari luar guna mengisi kekosongan pada semua jenjang hierarki. Selain itu perihal apakah penekanannya pada sekedar mengisi lowongan saja ataukah pengangkatan untuk tujuan jangka panjang. (Ambar T. Sulistiyani, 2002:135). Pegawai yang baik dan memenuhi syarat kualifikasi, hanya akan dapat diperoleh melalui upaya rekrutmen yang efektif.

Prosedur merupakan rencana yang tetap dipakai atau sering disebut dengan Standard of Procedure. Rencana ini bersifat permanen yang artinya terus menerus dipergunakan untuk keperluan yang berulang-ulang. Adapun prosedur rekrutmen pegawai negeri sipil yaitu perencanaan kebutuhan pegawai, analisis jabatan, penyusunan formasi, dan pengadaan. Supaya dapat melakukan prosedur rekrutmen secara efektif, harus tersedia informasi akurat, kerjasama baik dari pegawai, maupun pelamar dan berkelanjutan mengenai jumlah dan kualifikasi individu yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai tugas pokok dan fungsi dalam instansi. Perlu ditekankan terlebih dahulu bahwa dalam pelaksanaan rekrutmen suatu organisasi harus menyadari bahwa mereka menghadapi berbagai kendala baik dari organisasi itu sendiri, kebiasaan pencari kerja dan faktor-faktor eksternal yang bersumber dari lingkungan dimana organisasi itu bergerak.

Dari uraian diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang rekrutmen Pegawai Negeri Sipil di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah II Palembang dan menuangkannya dalam sebuah tulisan yang berjudul **Prosedur Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil Di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah II Palembang**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang di atas dan informasi yang penulis dapatkan, maka dapat dirumuskan permasalahannya yaitu:

1. Bagaimana Prosedur Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil Di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah II Palembang?
2. Adakah hambatan-hambatan yang dihadapi Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah II Palembang dalam pelaksanaan Prosedur Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil Di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah II Palembang?

1.3 Ruang Lingkup Pembahasan

Kegiatan penelitian ini dilakukan di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah II Palembang yang beralamat di Jalan Srijaya No. 883 KM 5,5, Palembang 30153 dan yang menjadi objek penelitian adalah Prosedur Rekrutmen

Pegawai Negeri Sipil Di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah II Palembang.

1.4 Tujuan Dan Manfaat

1.4.1 Tujuan Penulisan

Adapun tujuan dari pembuatan Laporan Akhir ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana Prosedur Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil Di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah II Palembang.
2. Untuk mengetahui bagaimana hambatan-hambatan dalam Prosedur Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil Di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah II Palembang.

1.4.2 Manfaat Penulisan

Adapun manfaat yang didapat dalam pembuatan Laporan Akhir ini adalah:

1. Dapat mengetahui bagaimana Prosedur Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil Di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah II Palembang.
2. Dapat mengetahui bagaimana mengatasi hambatan-hambatan yang terjadi dalam Prosedur Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil Di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah II Palembang.

1.5 Metodologi Penelitian

1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penulis melakukan penelitian di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah II Palembang, dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Penulis membatasi ruang lingkup penelitian hanya pada Prosedur Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil Di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah II Palembang.

1.5.2 Jenis dan Sumber Data

Penulis mengumpulkan data-data yang berkaitan dengan penelitian dengan menggunakan berbagai metode, antara lain:

1. Data Primer

Data primer diperoleh melalui wawancara langsung dengan staf umum/SDM dan karyawan untuk mengamati fenomena yang ada.

Selanjutnya data tersebut dimanfaatkan oleh penulis sebagai bahan untuk menulis laporan akhir.

2. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh langsung dari Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah II Palembang berupa data-data mengenai prosedur rekrutmen pegawai negeri sipil yang selanjutnya penulis jadikan sebagai data pendukung untuk memahami hambatan-hambatan yang penulis teliti.

1.5.3 Metode Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam mengumpulkan data dan informasi untuk penulisan laporan akhir ini yaitu dengan cara:

1. Riset Lapangan

Riset lapangan yaitu penulis melakukan penelitian lapangan untuk memperoleh data atau informasi yang diperoleh dengan cara sebagai berikut:

a. Wawancara

Dalam pengambilan data mengenai Prosedur Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil Di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah II Palembang ini, penulis melakukan dengan mewawancarai bagian Umum/SDM melalui sebuah dialog mengenai tema yang penulis ambil untuk memperoleh informasi yang penulis perlukan untuk mengetahui keadaan yang berlaku di instansi tersebut. Data-data yang dipeoleh diantaranya adalah data tentang Prosedur Rekrutmen

Pegawai Negeri Sipil Di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah II Palembang.

b. Pengamatan (Observasi)

Penulis menggunakan metode ini dengan melakukan pengamatan (observasi) secara langsung di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah II Palembang untuk memperoleh data dan fakta tentang keadaan instansi tersebut.

2. Riset Kepustakaan

Penulis membuat laporan ini dengan mencari bahan yang dibutuhkan berupa teori-teori seperti: Prosedur Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil dan referensi-referensi lainnya yang berhubungan dengan penulisan ini serta *browsing* dan *searching* di internet.

1.5.4 Analisa Data

Dalam membuat Laporan Akhir ini, penulis menggunakan metode analisis dan secara kualitatif. Dimana metode kualitatif ini yaitu menganalisa data berdasarkan informasi yang diperoleh dari hasil wawancara, arsip atau dokumen-dokumen dari Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah II Palembang.

Untuk menganalisa data secara kualitatif digunakan untuk menjelaskan data secara deskriptif yaitu menjelaskan Prosedur Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil Di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah II Palembang. Adapun yang akan dibahas yaitu Prosedur Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil beserta hambatan-hambatan yang dihadapi dalam Prosedur Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil.