SKRIPSI

REKRUTMEN APARATUR SIPIL NEGARA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN SEKADAU

Program Studi Ilmu Pemerintahan

Oleh :

Alexandra Armellitha Putri
E1031181004

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS TANJUNGPURA

PONTIANAK

2023

LEMBAR PERSETUJUAN

REKRUTMEN APARATUR SIPIL NEGARA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN SEKADAU

Tanggung Jawab Yuridis Pada :

Alexandra Armellitha Putri
NIM. E1031181004

Disetujui Oleh :

Dosen Pembimbing Utama

Dr.Zulkarnaen
NIP.196402081988101001

Tanggal: 25.1.2023

Dosen Pembimbing Pendamping

Rulida Yuniarsih, S.IP, M.Si
NIP.198306272006042020

Tanggal: 6.2.2023

HALAMAN PENGESAHAN

REKRUTMEN APARATUR SIPIL NEGARA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN SEKADAU

Oleh:

Alexandra Armellitha Putri
NIM.E103118004

Dipertahankan di	: Pontianak
Pada Hari/Tanggal	: Kamis, 23 Februari 2023
Waktu	: 08.30-10.00
Tempat	: Ruang 5

Tim Penguji

Ketua

Dr.Zulkarnaen
NIP. 196402081988101001

Sekretaris

Ruhda Yuniarsih, S.IP, M.Si
NIP.198306272006042020

Penguji Utama

Dr.Yulius Yohanes, M.Si
NIP.196405271992021001

Penguji Pendamping

Indah Sulistiani, S.H, M.Si
NIP.196512122007102001

Disahkan Oleh:

Dekan FISIP Untan

Dr.Herlan, S.Sos, M.Si
NIP.197205212006041001

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul "Rekrutmen Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sekadau" dengan ini dapat dilihat rekrutmen terinci dan koordinasi efektif dalam rekrutmen calon aparatur sipil negara 2021 di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sekadau. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yaitu wawancara dan dokumentasi. Pada tehnik keabsahan data peneliti menggunakan tehnik triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Adapun yang menjadi hasil berdasarkan dua indikator yaitu rekrutmen terinci dan koordinasi efektif yaitu pada rekrutmen terjadi kekeliruan dalam perhitungan formasi oleh Organisasi Perangkat Daerahyang menyebabkan ada formasi atau jabatan yang kekurangan atau kelebihan tenaga kerja sehingga berdampak pada keoptimalan kinerja pegawai. Dalam hal koordinasi antara BKPSDM dengan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi sudah dilakukan terkait pengajuan kuota yang sudah dihitung sesuai kebutuhan daerah. Namun penetapan formasi tidak hanya dilihat dari kurangnya tenaga kerja yang ada, tapi berdasarkan kemampuan daerah yang dilihat dari Pendapatan Asli Daerah dan pengajuan formasi lima tahun terakhir agar tidak ada jabatan yang ganda. Selain itu koordinasi antara BKPSDM dengan peserta rekrutmen masih banyak miskomunikasi karena sulitnya peserta menghubungi pihak BKPSDM untuk ditanyai informasi lanjut yang mengakibatkan beberapa kendala, seperti peserta yang salah format penulisan.

Kata Kunci : Rekrutmen, Rekrutmen Terinci, Koordinasi Efektif

ABSTRACT

The title of this study is " The Recrutment of Civil Servants at the Civil Servants and Human Resources Development Agency of Sekadau Regency", through this, detailed recruitment and effective coordination could be observed in the recruitment of civil servants candidates in 2021 at the Civil Servants and Human Resources Development Agency (BKPSDM) of Sekadau Regency. This study used the qualitative research metho with a descriptive approach. The techniques of data collection were interviews and documentation. The techniques of data validity were source triangulation and technique triangulation. The results of this study based on two indicators, namely detailed recruitment and effective coordination, indicated that there were inaccuracies in the calculation of positions by the Local Government Organization, resulting in a shortage or excess of workforce in certain positions or departments. This, in turn, had impacted the optimal performance of employees. Regarding the coordination between the BKPSDM and the Minister of State Apparatus Empowerment and Bureaucratic Reform, it had been carried out regarding the submission of quotas that had been calculated according to regional needs. However, the determination of positions was not only based on the existing workforce shortage but also took into account the region's capacity, as assessed by the Local Own Source Revenue and the submission of positions in the past five years to avoid duplicate positions. Moreover, there was still a significant amount of miscommunication in the coordination between the BKPSDM and the recruitment participants, primarily due to the difficulty faced by participants in contacting the BKPSDM for further information. This had resulted in several obstacles, such as participants providing incorrect formatting in their written submissions.

Keywords: Recruitment, Detailed Recrutment, Effective Coordination.

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
UPT. BAHASA

RINGKASAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul *"Rekrutmen Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sekadau"*dipilih peneliti sebagai judul penelitian berdasarkan permasalahan yang peneliti temui dalam fenomena rekrutmen CASN yang dilaksanakan satu tahun sekali. Rekrutmen CASN yang peneliti teliti dalam penelitian ini adalah rekrutmen pada tahun 2021. Permasalahan yang muncul kurang lebih sama dengan rekrutmen pada tahun-tahun sebelumnya yaitu kuota formasi yang disetujui oleh Menteri Pemberdayaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi tidak sesuai dengan kebutuhan daerah. Hasil wawancara peneliti di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ditemukan dua indikasi kurangnya ketelitian OPD terkait pelaporan kebutuhan formasi serta kuota usulan formasi yang disetujui oleh pusat tidak sesuai dengan kebutuhan daerah.

Peneliti dalam menganalisis masalah yang ada menggunakan teori rekrutmen dari Armstrong dalam buku Doni Juni Priansa yang berjudul "Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia", yang mengatakan bahwa rekrutmen adalah jumlah golongan sumber daya manusia yang diperlukan dapat ditentukan ke dalam perencanaan tenaga kerja yang formal oleh suatu lembaga organisasi atau instansi, yang dihantarkan melalui proses rekrutmen yang terinci. Persyaratan jabatan yang disediakan dalam bentuk analisis kerja yang ditujukkan bagi pegawai. Dalam teori tersebut peneliti mengambil dua poin penting, yaitu adanya rekrutmen yang terinci dan koordinasi yang efektif dalam sebuah rekrutmen, yang kemudian memiliki masing-masing indikator. Adapun

indikator keberhasilan rekrutmen yang disampaikan oleh Hasibuan, yaitu dasar perekrutan, sumber perekrutan dan metode perekrutan. Kemudian Hasibuan pula menyebutkan bahwa indikator keberhasilan koordinasi efektif adalah adanya kesatuan tindakan dan komunikasi yang baik.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif sebagai metode penelitian. Pada penelitian deskriptif, peneliti menekankan pada penjelasan yang rinci tentang rekrutmen Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Sekadau berdasarkan hasil penelitian dan wawancara yang telah peneliti lakukan. Sebagai pelengkap dari metode dan pendekatan penelitian, peneliti menggunakan tehnik pengumpulan data yaitu wawancara dan dokumentasi. Setelah itu peneliti menganalisis data dengan cara mereduksi data, menyajikan data dan menarik kesimpulan. Kemudian peneliti mengabsahkan data dengan menggunakan dua tehnik yaitu, triangulasi sumber dan triangulasi tehnik.

Hasil penelitian yang diperoleh berdasarkan pisau analisis teori Armstrong dalam Doni Juni Priansa. Rekrutmen terinci, ialah terdapat kurangnya ketelitian OPD dalam perhitungan kebutuhan formasi. Selain itu koordinasi efektif, ialah terdapat kendala dalam jumlah usulan formasi yang disetujui oleh Menpan tidak sesuai dengan kebutuhan daerah, juga terdapat masalah pada koordinasi antara peserta dan BKPSDM, dimana masih banyak kekeliruan yang dihadapi peserta karena kesulitan menghubungi pihak penyelenggara tersebut.

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa : Alexandra Armellitha Putri

Nomor Mahasiswa : E1031181004

Program Studi : Ilmu Pemerintahan

Dengan ini saya menyatakan bahwa Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini disebutkan dalam daftar Pustaka.

Pontianak,

Materai

(Alexandra Armellitha Putri)

NIM.E013118004

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

Serahkanlah perbuatanmu kepada Tuhan, maka terlaksanalah segala rencanamu. (Amsal 16:3)

Skripsi ini dengan sepenuh hati saya persembahkan untuk:

1. Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan napas kehidupan, keselamatan, kesehatan, rezeki serta selalu menyertai dan memberkati selama menjalani masa perkuliahan.
2. Orang Tua terkasih, Bapak saya Yohanes Adji dan Ibu saya Maria Marsella yang telah melahirkan dan membesarkan saya hingga dapat sampai di titik ini. Terima kasih untuk atas segala doa dan cinta kasih berbagai bentuk yang diberikan kepada saya selama saya hidup, terlebih saat saya menempuh pendidikan di perguruan tinggi.
3. Saudara saya Agustinus Deny Jiolanda dan Maria Okivina Jiolanda, serta kedua saudara ipar saya Getulius Juhendra dan Sesilya Sarmini yang selalu mendoakan saya dan memberikan saya motivasi untuk selalu maju dan tidak gampang menyerah. Tidak lupa keponakan saya Bian, Vito, Iko, Ino, Aru dan Ara yang selalu memberikan rasa gembira ketika saya sedang dalam titik terendah selama duduk dibangku perkuliahan.
4. Keluarga, teman dan sahabat yang selalu memberikan dorongan semangat dan doa untuk saya selama masa perkuliahan.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan rahmat-Nya saya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Rekrutmen Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sekadau" dengan baik dan tepat pada waktunya. Penelitian ini diajukan untuk memenuhi persyaratan kelulusan Peneliti sebagai Mahasiswi di Program Studi Ilmu Pemerintah Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura. Peneliti menyadari bahwa ada kekurangan di dalam penelitian ini. Peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi perbaikan dan penyempurnaan penelitian ini. Peneliti berharap semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat dan menambah pengetahuan kita semua

Terselesaikannya skripsi ini tidak terlepas dari berbagai pihak yang terus mendorong, membantu dan mendukung peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini. Maka dari itu, dalam kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dr. Zulkarnaen selaku pembimbing utama yang telah memberikan sumbangsih ide dan saran kepada penulis selama melakukan penulisan skripsi.
2. Rulida Yuniarsih, S.IP, M.Si selaku dosen pembimbing pendamping sekaligus Dosen Pembimbing Akademik selama penulis menjalani perkuliahan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura Pontianak.
3. Dr. Yulius Yohanes dan Indah Sulisdiani, S.H, M.H sebagai dosen penguji yang telah memberikan motivasi dan saran agar penelitian ini menjadi lebih baik.

4. Dr. Herlan, S.Sos, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura Pontianak.
5. Bima Sujendra S.IP, M.Si Sebagai Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura Pontianak.
6. Wakil Dekan, Bapak/Ibu Dosen, Staf Tata Usaha dan Akademik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura yang telah banyak memberikan dukungan selama dalam proses penulisan maupun perkuliahan.
7. Seluruh jajaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sekadau yang sudah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan informasi-informasi pendukung yang diperlukan kepada penulis untuk melengkapi penulisan usulan penelitian ini.
8. Teman-teman seperjuangan Ilmu Pemerintahan 2018.

Pontianak, Februari 2023

Penulis

Alexandra Armellitha Putri

NIM. E1031181004

DAFTAR ISI

ABSTRAK iii
RINGKASAN SKRIPSI iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN vii
KATA PENGANTAR viii
DAFTAR ISI ix
DAFTAR TABEL xi
DAFTAR GAMBAR xii
DAFTAR LAMPIRAN xiv
BAB I PENDAHULUAN 1
1.1. Latar Belakang Penelitian 1
1.2. Identifikasi Masalah Penelitian 11
1.3. Fokus Penelitian 11
1.4. Rumusan Masalah 11
1.5. Tujuan Penelitian 11
1.6. Manfaat Penelitian 12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA 13
2.1. Landasan Teori 11
2.2. Hasil Penelitian Yang Relevan 30
2.3. Alur Pikir Penelitian 32
2.4. Asumsi/Pertanyaan Penelitian 33
BAB III METODE PENELITIAN 34
3.1. Jenis Penelitian 34
3.2. Langkah-Langkah Penelitian 36
3.3. Lokasi dan Waktu Penelitian 36
3.4. Subjek Penelitian 38
3.5. Objek Penelitian 38
3.6. Teknik Pengumpulan Data 39
3.7. Instrumen penelitian 40

3.8. Teknik Analisis Data 41
3.9. Keabsahan Data 42

BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN 44
4.1 Gambaran Umum Kabupaten Sekadau 44
4.2 Gambaran Umum Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sekadau 47
4.2.1 Data Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah Kabupaten Sekadau Berdasarkan Tingkat Pendidikan 50
4.2.2 Struktur Organisasi 51

BAB V HASIL PENELITIAN 60
5.1. Hasil Penelitian Rekrutmen Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sekadau 61
5.1.1. Rekrutmen Terperinci 61
5.1.2 Koordinasi Efektif 71

BAB VI PENUTUP 80
6.1. Kesimpulan 80
6.2. Saran 81
6.3 Keterbatasan Penelitian 82

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel

Halaman

1.1 Data Formasi CASN 2021.....8

2.1 Hasil Penelitian yang Relevan.....29

3.1 Tabel Waktu Penelitian.....36

4.1 Daftar Nama Kecamatan dan Nama Ibukota di Kabupaten Sekadau.....45

4.1.2 Data Kependudukan Per Kecamatan Kabupaten Sekadau 2020.....46

4.2 Rekapitulasi data pendidikan ASN Kabupaten Sekadau 2020.....51

DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Pikir.....32

4.2 Gambar Organisasi.....59

5.1 Fasilitas Lab Komputer BKPSDM 67

5.2 Hasil Integrasi CPNS BKPSDM Kab.Sekadau 2021.....75

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

Halaman

1. Panduan Wawancara.....86

2. Daftar Informan.....89

3. Dokumentasi Kegiatan Wawancara.....90

4. Biodata 91

5. Surat Tugas 92

6. Surat Tugas BKPSDM.....93

7. Pengumuman Rekrutmen CASN 2021.....94

8. Surat Edaran Usulan Kebutuhan ASN.....97

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kabupaten Sekadau merupakan kabupaten di provinsi Kalimantan Barat yang berdiri pada tanggal 18 Desember 2003. Kabupaten Sekadau merupakan hasil pemekaran dari Kabupaten Sanggau berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 34 Tahun 2003 tentang pembentukan Kabupaten Sekadau di Provinsi Kalimantan Barat. Kabupaten Sekadau dilintasi jalan poros yang menghubungkan antara satu daerah ke daerah lainnya. Memiliki 7 kecamatan yang masing-masing dipimpin oleh kepala kecamatan yang bertanggung jawab kepada bupati sebagai kepala daerah sekaligus memiliki kewenangan mengurusi pemerintahan di Kabupaten Sekadau. Adapun jumlah penduduk Kabupaten Sekadau menurut data kependudukan dan catatan sipil tahun 2022 berjumlah 216,260 ribu jiwa yang terdiri dari 111,998 jiwa laki-laki dan 104,262 jiwa penduduk perempuan. Pusat pemerintahan Kabupaten Sekadau berada di kecamatan Sekadau Hilir sehingga segala urusan pemerintahan daerah akan kembali ditindak lanjuti di kantor pemerintahan yang berada di ibukota kecamatan.

Pemerintah merupakan salah satu organisasi yang menjadi motor penggerak bagi suatu negara, yang dimana di dalam sebuah organisasi pemerintahan terdapat sumber daya manusia yang dalam segi kualitas dan kuantitas memiliki visi dan misi yang sama guna mencapai tujuan organisasi itu sendiri. Kehadiran pemerintah sebagai lembaga organisasi dalam sebuah negara merupakan hal yang sangat penting, karena untuk mengelola dan mengurusi sebuah negara diperlukan peran

pemerintah yang memiliki misi dan tujuan yang dilandasi dengan aturan-aturan berlaku untuk memajukan sebuah negara. Baedhowi (2007) memiliki pendapat bahwa suatu organisasi atau Lembaga pemerintahan membutuhkan sumber daya manusia sebagai aspek utama untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Mewujudkan tata kelola pemerintah yang baik guna mencapai sistem birokrasi yang dibutuhkan salah satunya adalah pemberdayaan sumber daya manusia. Salah satu upaya perwujudan hal tersebut adalah melalui proses rekrutmen.

Rekrutmen merupakan suatu proses untuk memperoleh sumber daya dari berbagai sumber yang memenuhi kualifikasi yang diperlukan suatu organisasi, sehingga sumber daya tersebut memiliki kualitas dan integritas untuk mencapai misi dan merealisasikan visi yang ingin dicapai oleh organisasi sebagai tujuan bersama. Selaras dengan pengertian rekrutmen menurut Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2009), rekrutmen adalah kegiatan untuk mendapatkan sejumlah tenaga kerja dari berbagai sumber, sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan, sehingga mereka mampu menjalankan misi organisasi untuk merealisasikan visi dan tujuannya.

Rekrutmen Aparatur Sipil Negara adalah salah satu proses kegiatan mencari sumber daya manusia baru dalam mewujudkan reformasi birokrasi menuju pelayanan publik yang berkualitas. Aparatur Sipil Negara sendiri merupakan pegawai yang bekerja di sektor pemerintahan dan birokrasi pemerintah. ASN pada tugasnya merupakan pelaksana kebijakan publik dan pelaku birokrasi itu sendiri sehingga peran ASN dalam pemerintah sangat penting. Untuk mengoptimalkan kinerja ASN maka jumlah aparatur yang tersaring dalam rekrutmen boleh

memenuhi kebutuhan tenaga kerja daerah. ASN yang di angkat pun harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki sehingga tenaga kerja yang diperoleh dapat dikaryakan dalam jabatan yang sesuai dengan kemahirannya agar mencapai teori *"The right man on the right place"*.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) sebagai badan yang memberikan pelayanan bagi kebutuhan aparatur sipil negara memiliki tanggung jawab dalam mengurus administrasi kepegawaian baik di daerah, kabupaten/kota maupun provinsi. BKPSDM Kabupaten Sekadau dalam tugasnya terbagi menjadi satu sekretariat dan dua bidang, yaitu bidang Pengadaan, Mutasi dan Informasi Kepegawaian (PMIK) dan bidang Pengembangan dan Pembinaan Aparatur Sipil Negara (PPASN).

Keputusan diadakan rekrutmen Calon Apatur Sipil Negara telah dikeluarkan oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 803 Tahun 2021 Tanggal 29 April 2021 tentang Penetapan Kebutuhan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sekadau. Pada Kantor BKPSDM Kabupaten Sekadau yang bertanggung jawab sesuai Tugas pokok dan fungsi untuk pelaksanaan rekrutmen ialah Tupoksi dari bidang Pengadaan, Mutasi dan Informasi Kepegawaian.

1. Menyusun program kerja di bidang Pengadaan, Mutasi dan Informasi Kepegawaian;
2. Penyediaan bahan dan perumusan kebijakan teknis di bidang Pengadaan, Pemindahan dan Pemberhentian;
3. Penyediaan bahan dan perumusan kebijakan teknis di bidang Kepangkatan;

4. Penyediaan bahan dan perumusan kebijakan teknis di Data dan Informasi Kepegawaian;
5. Pengawasan terhadap pengadaan tugas dan fungsi di bidang Pengadaan, Mutasi dan Informasi Kepegawaian;
6. Pengkoordinasian dan fasilitasi terhadap pelaksanaan tugas pokok dan fungsi di bidang Pengadaan, Mutasi dan Informasi Kepegawaian;
7. Penyelenggaraan kegiatan di bidang Pengadaan, Mutasi dan Informasi Kepegawaian sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku;
8. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintah daerah di bidang Pengadaan, Mutasi dan Informasi Kepegawaian sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku;
9. Pemberian saran dan pertimbangan kepada Kepala Badan berkenaan dengan tugas pokok dan fungsi di bidang Pengadaan, Mutasi dan Informasi Kepegawaian;
10. Pelaksanaan *monitoring*, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dan fungsi di bidang Pengadaan, Mutasi dan Informasi Kepegawaian;
11. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan di bidang oleh Kepala Badan di bidang Pengadaan, Mutasi dan Informasi Kepegawaian yang diserahkan oleh Kepala Badan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-undang No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, ASN terbagi menjadi dua yaitu Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Rekrutmen Aparatur Sipil Negara di BKPSDM Kabupaten Sekadau membuka kedua jenis

formasi tersebut. Keduanya sama-sama tenaga kerja yang bekerja di instansi pemerintah, namun kedua jenis formasi ini memiliki perbedaan dalam persyaratan bagi sumber tenaga kerja, yaitu Pelamar PPPK harus memiliki kompetensi yang dibuktikan dengan sertifikasi keahlian tertentu yang masih berlaku; Pelamar yang berhak mendaftar PPPK Jabatan Fungsional Non Guru (Teknis dan Kesehatan) adalah memiliki kualifikasi pendidikan sesuai dengan ketentuan yang berlaku serta minimal 3 tahun berpengalaman bekerja di Kabupaten Sekadau pada bidang kerja yang relevan dengan jabatan yang dilamar yang dibuktikan dengan surat keterangan dan didukung dengan Surat Keputusan Pengangkatan atau Perjanjian Kerja yang ditanda tangani oleh Minimal Jabatan Tinggi Pratama untuk yang bekerja di instansi pemerintah atau Minimal Direktur/Kepala Divisi yang membidangi SDM/HRD di perusahaan swasta/lembaga swadaya non-pemerintah/yayasan. Sementara PNS dapat dilamar oleh warga negara Indonesia dengan rentang usia 18-35 tahun dengan kualifikasi pendidikan yang sesuai dengan jabatan lowong, memiliki Surat Tanda Registrasi aktif serta memiliki IPK perguruan tinggi minimal 2,0.

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dituntut untuk memiliki kompetensi di bidang yang dimiliki sesuai dengan pendidikan yang melatar belakangi peserta, oleh sebab itu peserta PPPK harus melampirkan syarat-syarat khusus, salah satunya adalah surat pengalaman kerja yang sesuai dengan pendidikan terakhir. PPPK sendiri terbagi menjadi dua, yaitu PPPK fungsional guru dan PPPK non guru (Teknis dan Kesehatan). Tujuan adanya PPPK bukan tidak ada maksud tertentu, melainkan juga untuk peningkatan kualitas dan profesionalitas birokrasi reformasi oleh sebab itu sistem kerja, masa kerja, gaji serta hak dan

kewajiban PPPK diatur penuh oleh Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah.

Masa kerja PPPK diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja. Masa kontrak kerja PPPK berbeda-beda, tergantung situasi dan kondisi dari instansi yang membutuhkan. Kontrak kerja PPPK minimal satu tahun kerja hingga 5 tahun, jika masa kontrak selesai maka pegawai boleh mengajukan perpanjangan masa kontrak dengan jabatan dan instansi yang sama tanpa melalui seleksi kembali. Usia pegawai PPPK juga menentukan masa kontrak kerja, jika usia pegawai tersebut 1 tahun sebelum usia batas pensiun maka otomatis masa kerjanya hanya 1 tahun saja. Berbeda dengan PNS yang memiliki masa kerja hingga batas waktu pensiun, yaitu 60 tahun. Namun begitu PNS juga memiliki aturan selama masa kerja. PNS bisa saja diputuskan masa kerja atau diberhentikan apabila melakukan kesalahan fatal yang telah diatur dalam peraturan tentang Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 27 Tahun 2021 tentang rekrutmen Aparatur Sipil Negara yang mengatur tata cara rekrutmen yaitu perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi administrasi, pengangkatan calon ASN dan masa prajabatan serta pengangkatan menjadi ASN. Kelima tahapan tersebut yang masuk dalam tahapan rekrutmen adalah tahap perencanaan, yang mencakup penyusunan kebijakan, usulan formasi hingga pada tahap seleksi administrasi yang selanjutnya akan diikuti dengan dua jenis tes, yaitu: Seleksi Kompetensi Dasar (SKD) dan Seleksi Kompetensi Bidang (SKB) untuk mendapatkan tenaga kerja yang dibutuhkan sesuai kompetensi dan kualifikasi rekrutmen yang telah dibuat dalam

tahap perencanaan dan dinilai melalui hasil tes seleksi yang sudah dihadapi oleh peserta. Sementara tahap prajabatan dan pengangkatan adalah tahapan lanjutan setelah ASN dinyatakan lulus dalam sejumlah syarat dan tes. Tahap perencanaan selain menyusun kebijakan rekrutmen juga sekaligus penetapan alokasi formasi apa saja yang akan di lowongkan bagi peserta Calon Aparatur Sipil Negara (CASN) 2021. Pada tahap ini BKPSDM mengusulkan kuota formasi sesuai kebutuhan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang ada di Kabupaten Sekadau yang sudah ditindak lanjuti dalam surat edaran kebutuhan formasi.

Pengusulan kebutuhan Aparatur Sipil Negara melalui surat edaran yang diberikan kepada OPD berisi tentang penyampaian kebutuhan ASN yang perlu diusulkan dari tiap OPD, dimana dalam surat ini memuat jabatan apa saja yang boleh atau tidak boleh diusulkan dalam rekrutmen CASN 2021. Kebutuhan ASN yang sudah dihitung sesuai analisis beban kerja dan analisis jabatan kemudian diusulkan kepada bagian organisasi untuk disusun dalam bentuk formasi.

Tahap pengumuman lowongan yaitu dimana alokasi jabatan yang sudah di usulkan akan di rincikan sesuai dengan usulan formasi yang sudah di setujui oleh Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan reformasi birokrasi di buka bagi pelamar PNS dan PPPK. Formasi CASN dalam rekrutmen Aparatur Sipil Negara Kabupaten Sekadau 2021 yang di usulkan oleh daerah berjumlah 725 untuk formasi PPPK Guru dan PPPK Non Guru (Teknis dan Kesehatan), dan 322 untuk formasi CPNS. Usulan formasi yang di setujui oleh pemerintah adalah 588 untuk formasi PPPK Guru dan Non Guru (Teknis dan Kesehatan), dan 149 untuk formasi CPNS. Pengurangan formasi CASN ini berpengaruh pada kualitas dan efisiensi kerja

pegawai di kemudian hari karena formasi yang di usulkan oleh OPD sudah melalui perhitungan Analisis Beban Kerja yang di sesuaikan dengan kebutuhan instansi itu sendiri. Usulan formasi dan formasi akhir CASN 2021 di BKPSDM Kabupaten Sekadau di uraikan dalam tabel berikut.

Tabel 1.1
Data Formasi CASN 2021

	CPNS			PPPK		
	Guru	**Kesehatan**	**Teknis**	**Guru**	**Kesehatan**	**Teknis**
Usulan Formasi	0	186	136	355	309	61
Formasi Akhir	0	99	50	355	227	6

Sumber : Olahan Data Penulis 2023

Analisis Beban Kerja Pegawai yang dihitung oleh OPD dalam tahap perencanaan sewaktu-waktu bisa keliru sehingga kebutuhan formasi yang dilaporkan menjadi tidak terpenuhi. Kebutuhan pegawai yang seharusnya lebih menjadi kurang karena jumlah kebutuhan formasi yang dilaporkan dan di alokasikan keliru. Sementara dalam kepegawaian juga ada terjadi perubahan struktur, seperti pensiun, mutasi atau pegawai yang meninggal dunia yang menyebabkan formasi atau jabatan yang terisi tidak sepenuhnya cukup. Rekrutmen pada dasarnya bukan menambah jumlah pegawai melainkan mengisi jabatan yang kosong untuk memenuhi kebutuhan pegawai dalam pemerintahan.

Pengunggahan dokumen persyaratan Calon Aparatur Sipil Negara dilakukan melalui Sistem Seleksi Calon Aparatur Sipil Negara (SSCASN) dengan cara mengunggah dokumen secara daring ke dalam sistem yang sudah di siapkan oleh pihak penyelenggara rekrutmen. Peserta yang mengikuti rekrutmen diminta

untuk mengunggah data-data sesuai dengan syarat jabatan atau formasi yang akan dilamar. Pada tahap ini pelamar harus teliti dalam memasukkan dokumen yang diperlukan, karena jika satu saja dokumen yang tidak terunggah atau dokumen yang diunggah tidak sesuai dengan syarat maka sudah pasti tidak akan lulus di tahap administrasi. Kesulitan yang dihadapi oleh peserta adalah pada sistem SSCASN yang mana file sulit diunggah meskipun ukuran filenya sudah sesuai dengan ukuran file yang diminta dalam situs, sehingga seringkali dokumen tidak terunggah atau harus mengulang dari awal kembali. Hal ini jelas memperlambat proses pengunggahan dokumen.

Tahap seleksi administrasi merupakan tahap pemeriksaan kesesuaian antara dokumen pelamar dengan syarat pelamaran yang di unggah dalam dokumen elektronik. Jumlah peserta CASN 2021 Kabupaten Sekadau sebanyak 1.296 dengan tidak memenuhi syarat 36 orang, dan pendaftar PPPK sebanyak 209 dengan tidak memenuhi syarat sebanyak 61 orang. yang antara lain karena kualifikasi pendidikan yang tidak sesuai dengan jabatan yang dilamar, tidak melampirkan surat pengalaman kerja bagi calon PPPK hingga Surat Tanda Registrasi (STR) bagi calon PPPK formasi kesehatan yang sudah tidak berlaku lagi. Peserta tidak melampirkan surat pengalaman kerja adalah karena peserta tersebut belum bekerja hingga 3 tahun sesuai syarat yang berlaku, atau pekerjaan sebelumnya tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikannya sehingga tidak dapat diterima karena syarat yang diperlukan adalah pengalaman kerja yang satu jalur dengan pendidikan peserta agar dapat dinilai kompetensinya. Peserta yang tidak memenuhi syarat secara otomatis tidak bisa mengikuti tahap berikutnya dan secara resmi dinyatakan gugur. Peserta

yang gugur dapat mencoba kembali ditahun berikutnya.

Fokus masalah dalam penelitian ini mengacu pada tahap perencanaan dan pengumuman lowongan, yaitu kurangnya ketelitian OPD dalam menghitung Analisis Beban Kerja sehingga menyebabkan kurang atau lebihnya formasi yang terlapor kepada BKPSDM sehingga hasil dari pengalokasian formasi yang diajukan kepada Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB) menjadi kurang atau lebih pula, hal ini berkaitan dengan hasil akhir ketetapan pegawai dimana akan ada formasi yang kelebihan atau kekurangan dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja pegawai. Kemudian identifikasi masalah selanjutnya adalah usulan kuota formasi yang disetujui pusat tidak sesuai dengan usulan formasi yang diajukan oleh daerah. Kedua tahapan ini merupakan tahapan yang vital dalam rekrutmen mengingat alokasi formasi dan jabatan adalah inti dari proses rekrutmen, karena rekrutmen sendiri merupakan upaya pemerintah dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja.

Hasil tes Seleksi Kompetensi PPPK 2021 Non Guru, formasi kesehatan jabatan Perawat di lokasi RSUD Kabupaten Sekadau dengan jumlah pelamar 38 orang dan formasi yang tersedia berjumlah 32 orang, namun peserta yang berhasil memenuhi ambang batas nilai hanya 7 orang saja. Pada formasi teknis, yang mengikuti tes Seleksi Kompetensi Dasar hanya satu orang yaitu pada formasi jabatan penera, berlokasi di Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan. Sementara untuk jabatan formasi lain tidak ada peserta yang mengikuti tes. Hasil Seleksi Kompetensi Dasar formasi PPPK teknis dinyatakan bahwa tidak ada yang memenuhi ambang batas nilai. Sedikitnya peserta yang

mengikuti tes dalam formasi PPPK adalah karena ada beberapa peserta yang tidak lulus dalam seleksi administrasi dan formasi yang kosong karena tidak ada peserta yang ingin mengisi formasi tersebut karena tidak dapat memenuhi persyaratan. *(sumber:* https://bkpsdm.sekadaukab.go.id/).

1.2 Identifikasi Masalah

1. Kurangnya ketelitian Organisasi Perangkat Daerahterkait pelaporan kebutuhan formasi.
2. Kuota usulan formasi yang disetujui oleh pusat tidak sesuai dengan kebutuhan di daerah.

1.3 Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini tebatas pada kerincian rekrutmen dan keefektifan koordinasi dalam pelaksanaan rekrutmen Aparatur Sipil Negara Tahun 2021 di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sekadau.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana kerincian rekrutmen dalam rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara 2021 serta keefektifan koordinasi dalam proses rekrutmen menurut tata cara rekrutmen di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sekadau?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan peneliti melakukan penelitian ini adalah untuk menganalisis proses rekrutmen yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sekadau Tahun 2021 terkait kerincian rekrutmen dan koordinasi dan efektif.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini dilakukan agar dapat digunakan untuk pengembangan ilmu pengetahuan mengenai manajemen pemerintahan serta menambah pengetahuan terkait rekrutmen Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sekadau.

1.6.2 Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis penelitian ini adalah :

1. Menjadi acuan dalam evaluasi kebijakan bagi pemerintah pusat agar dapat melihat kembali kebijakan sesuai dengan kebutuhan daerah.
2. Menjadi bahan evaluasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) dalam penyelenggaraan rekrutmen Aparatur Sipil Negara selanjutnya.
3. Bagi masyarakat sebagai pedoman untuk mengetahui proses dan alur rekrutmen, sehingga dapat menjadi acuan dalam keikutsertaan sebagai calon pelamar.
4. Manfaat bagi peneliti agar bisa lebih cakap lagi dalam mempelajari bagaimana rekrutmen Aparatur Sipil Negara di BKPSDM Kabupaten Sekadau.