

PERENCANAAN REKRUTMEN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA TERNATE

DEVA DALIA AMADEA
NPP. 29.1674

*Asdaf Kota Ternate Provinsi Maluku Utara
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*

Email: 29.1674@praja.ipdn.ac.id

ABSTRACT

Problem (GAP): the author focuses on the process of placing employees in structural positions that should be in accordance with the competencies possessed by the apparatus. In practice, there are still many officers who are placed in positions that are not in accordance with their competencies. **Purpose:** The purpose of this study was to determine the planning for the recruitment of civil servants at the Ternate City BKPSDM, the obstacles that became the inhibiting factors and the Ternate City BKPSDM's efforts to overcome the obstacles. **Method:** The method that the researcher uses is descriptive qualitative research with an inductive approach. Informants in this study were determined by purposive sampling and snow sampling. The data obtained by interview, observation and documentation techniques. Technical analysis of data through data reduction, presentation and drawing conclusions and processed using nawawi planning theory by outlining 4 indicators, namely inventory of human resources inventory, forecasting of human resources for the future, preparation of human resource plans and monitoring and evaluation. **Results/Findings:** Civil servants at the Ternate City Personnel and Human Resources Development Agency in their planning and implementation have been good. The inhibiting factor is the lack of coordination about employee needs between the Ternate City BKPSDM and OPD in the Ternate City Government. For the efforts made by the Ternate City BKPSDM in overcoming the obstacles that occur, it is by making an innovation to make it easier for OPD to enter employee needs data, namely the creation of a Requirement Plan Application (RenBut). **Conclusion:** Planning for the recruitment of Civil Servants at the Ternate City Personnel and Human Resources Development Agency in its planning and implementation has been good during the recruitment process to completion and has been in accordance with the directions and plans. However, it is undeniable that more coordination and communication is needed from the organizers, namely the Ternate City BKPSDM because there are still many obstacles that occur in the field during the 2019 CPNS recruitment.

Keywords : Planning, Recruitment, PNS

ABSTRAK

Permasalahan (GAP): penulis berfokus pada proses penempatan pegawai dalam jabatan struktural seharusnya sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh aparatur. Dalam pelaksanaannya masih banyak aparatur yang ditempatkan pada jabatan yang tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. **Tujuan:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui perencanaan rekrutmen pegawai negeri sipil di BKPSDM Kota Ternate, kendala yang menjadi faktor penghambat dan upaya BKPSDM Kota Ternate untuk mengatasi hambatan. **Metode:** Metode yang peneliti gunakan ialah penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif. Informan dalam penelitian ini ditentukan dengan cara purposive sampling dan snow sampling. Data yang didapatkan dengan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknis analisis data melalui reduksi data, penyajian dan penarikan kesimpulan dan diolah menggunakan teori perencanaan nawawi dengan menguraikan 4 indikator yaitu inventarisasi persediaan sumber daya manusia, perkiraan sumber daya manusia untuk masa yang akan datang, penyusunan rencana sumber daya manusia dan monitoring serta evaluasi. **Hasil/Temuan:** pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Ternate dalam perencanaannya dan pelaksanaannya sudah baik. Faktor penghambat yaitu kurangnya koordinasi tentang kebutuhan pegawai antara BKPSDM Kota Ternate dengan OPD yang ada di lingkungan Pemerintah Kota Ternate. Untuk upaya yang dilakukan oleh BKPSDM Kota Ternate dalam mengatasi kendala yang terjadi adalah dengan membuat sebuah inovasi untuk mempermudah OPD dalam memasukan data kebutuhan pegawai yakni pembuatan Aplikasi Rencana Kebutuhan (RenBut). **Kesimpulan:** Perencanaan rekrutmen Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Ternate dalam perencanaannya dan pelaksanaannya sudah baik selama proses rekrutmen hingga selesai dan telah sesuai dengan arahan dan perencanaannya. Namun tak memungkiri masih diperlukannya koordinasi dan komunikasi lebih dari pihak penyelenggara yakni BKPSDM Kota Ternate karena masih banyak kendala yang terjadi di lapangan saat pelaksanaan rekrutmen CPNS tahun 2019

Kata Kunci : Perencanaan, Rekrutmen, PNS

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Rekrutmen merupakan langkah strategis dan kunci dalam fungsi manajemen PNS. Posisi strategis ini ditunjukkan dengan alasan mengapa proses ini menjadi titik awal yang dapat menggambarkan apa dan bagaimana profil pegawai yang diinginkan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Idealnya, dasar rekrutmen pegawai adalah kebutuhan pegawai dari setiap organisasi/lembaga pemerintah yang terangkum dalam desain analisis jabatan atau analisis kebutuhan dan formasi pegawai. Dalam birokrasi pemerintah, proses ini seringkali menimbulkan banyak masalah karena banyaknya ketidakpuasan dari masyarakat yang besar terhadap proses rekrutmen yang dilakukan. Ketidakpuasan ini dapat disebabkan oleh berbagai alasan seperti kurangnya transparansi dan adanya praktik KKN. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kepercayaan masyarakat kepada pemerintah, pemerintah telah meningkatkan sistem dalam pemilihan Calon Pegawai Negeri Sipil. Dengan adanya peningkatan sistem ini pemerintah berharap mampu menyaring sumber daya manusia yang berkualitas. Penggunaan “CAT” (Computer Assisted Test) dipilih untuk menggantikan sistem manual yang dinilai masih bisa terjadi kecurangan didalamnya.

Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 764 Tahun 2019 tentang 6 Penetapan Kebutuhan PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Ternate Tahun Anggaran 2019, Pemerintah Kota Ternate mendapatkan Formasi sejumlah 158 untuk penerimaan CPNSD Tahun 2019. Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil di Kota Ternate tahun 2019 sampai 2020 tak luput dari fenomena besar atau masa kehidupan yang sulit yakni hampir seluruh belahan dunia sedang perjuangan dalam melawan pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid -19). Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Ternate sebagai penyelenggara rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil Kota Ternate juga memiliki beberapa kendala dikarenakan adanya kebijakan pemerintah dimana setiap masyarakat Indonesia diwajibkan untuk jaga jarak dan tidak berkerumun.

Pada tahap pemberkasan yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dikarenakan adanya pandemi covid-19 maka disampaikan teknis pemberkasan oleh pihak Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui grup WhatsApp dikarenakan tidak adanya tatap muka yang dilakukan oleh pihak penyelenggara dan pihak Calon Pegawai Negeri Sipil. Masalah yang terjadi yakni terjadinya miskomunikasi atau dapat dikatakan masih ada para pelamar yang tidak paham dikarenakan penjelasan seadanya yang dijelaskan melalui grup WhatsApp tersebut akibatnya saat pemberkasan ada beberapa pelamar yang salah memasukan data sehingga perlu diulang-ulang hingga benar data yang dimasukan untuk pemberkasan. Dilihat dari permasalahan tersebut diperlukannya pegawai negeri sipil yang kompeten dari pihak penyelenggaranya dalam memberikan pengarahan kepada pelamar agar tidak terjadi lagi kesalahan yang sama pada proses rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil dimasa mendatang.

Kurangnya sarana dan prasaran seperti komputer untuk mendukung pelaksanaan tes seleksi CPNS di Kantor UPT BKN Kota Ternate dimana dikarenakan adanya Surat Edaran Tentang Protokol Pencegahan Penularan Corona Virus Disease maka diberlakukan jaga jarak dan mencegah kerumunan sehingga komputer yang telah disediakan masih kurang dikarenakan banyak ruangan yang harus digunakan untuk pelaksanaan tes seleksi CPNS. Perencanaan rekrutmen sangat penting guna mencegah hal ini terjadi kembali pada proses pelaksanaan rekrutmen di masa mendatang. Berdasarkan uraian latar belakang diatas peneliti tertarik melakukan penelitian guna menyusun skripsi dengan judul “ Perencanaan Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota ternate ”

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Ternate sebagai penyelenggara rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil Kota Ternate juga memiliki beberapa kendala dikarenakan adanya kebijakan pemerintah dimana setiap masyarakat Indonesia diwajibkan untuk jaga jarak dan tidak berkerumun. Pada tahap pemberkasan yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dikarenakan adanya pandemi covid-19 maka disampaikan teknis pemberkasan oleh pihak Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui grup WhatsApp dikarenakan tidak adanya tatap muka yang dilakukan oleh pihak penyelenggara dan pihak Calon Pegawai Negeri Sipil. Masalah yang terjadi yakni terjadinya miskomunikasi atau dapat dikatakan masih ada para pelamar yang tidak paham dikarenakan penjelasan seadanya yang dijelaskan melalui grup WhatsApp tersebut akibatnya saat pemberkasan ada beberapa pelamar yang salah memasukan data sehingga perlu diulang-ulang hingga benar data yang dimasukan untuk pemberkasan. Dilihat dari permasalahan tersebut diperlukannya pegawai negeri sipil yang kompeten dari pihak penyelenggaranya dalam memberikan pengarahan kepada pelamar agar tidak terjadi lagi kesalahan yang sama pada proses rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil dimasa mendatang. Kurangnya sarana dan prasarana seperti komputer untuk mendukung pelaksanaan tes seleksi CPNS di Kantor UPT BKN Kota Ternate dimana dikarenakan adanya Surat Edaran Tentang Protokol Pencegahan Penularan Corona Virus Disease maka diberlakukan jaga jarak dan mencegah kerumunan sehingga komputer yang telah disediakan masih kurang dikarenakan banyak ruangan yang harus digunakan untuk pelaksanaan tes seleksi CPNS. Perencanaan rekrutmen sangat penting guna mencegah hal ini terjadi kembali pada proses pelaksanaan rekrutmen di masa mendatang

1.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian pertama Penelitian dari Sherin Y.S Harahap (2020), dengan judul Efektivitas Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Toba. Teori yang digunakan adalah teori efektivitas dari Steers dalam Tangkilisan. Fokus penelitian ini adalah tentang efektivitas rekrutmen untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitiannya yaitu pelaksanaan rekrutmen pegawai yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Toba sudah terlaksana dengan benar dan tepat pegawai yang dihasilkanpun sudah lebih berkompeten dan profesional di bidangnya. Namun dalam hal teknis pelaksanaan masih belum optimal karena masih terbatasnya sarana dan prasarana serta anggaran yang diberikan. Persamaan penelitian sebelumnya 13 dengan penelitian ini adalah pada objek yang diteliti yaitu rekrutmen pegawai negeri sipil, sedangkan perbedaannya adalah pada fokus penelitian dimana pada penelitian sebelumnya berfokus pada efektivitas dari rekrutmen untuk peningkatan kinerja pegawai, sedangkan pada penelitian ini berfokus pada perencanaan rekrutmen Pegawai Negeri Sipil. Teori yang digunakan pada penelitian sebelumnya adalah teori efektivitas dari Steers dalam Tangkilisan (2005:64) yaitu : produktivitas, kemampuan adaptasi atau fleksibilitas, kepuasan kerja pegawai, kemampuan berlabar dan pencarian sumber daya, sedangkan teori yang digunakan dalam teori ini adalah teori Perencanaan SDM Nawawi (2010:35) yaitu inventarisasi persediaan sumber daya manusia, perkiraan sumber daya manusia untuk masa yang akan datang, penyusunan rencana sumber daya manusia dan monitoring serta evaluasi.

Penelitian dari Heru Saputra, Ahmad Soleh dan Ida Ayu Made Er Meytha Gayatri (2020) dengan judul pengaruh perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan penempatan terhadap kinerja karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu. Fokus penelitian ini adalah menganalisis

pengaruh perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan penempatan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan penempatan 14 berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah pada objek yang diteliti yakni rekrutmen pegawai, sedangkan perbedaannya adalah penelitian sebelumnya berfokus pada pengaruh perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan penempatan terhadap kinerja karyawan sedangkan pada penelitian ini berfokus pada perencanaan rekrutmen Pegawai Negeri Sipil. Analisis data yang digunakan penelitian sebelumnya adalah analisis kuantitatif, dengan metode regresi linier berganda, uji determinasi, uji t dan uji F sedangkan penelitian ini akan menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dengan pendekatan induktif.

1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan keadaan yang baharu serta informan yang lebih luas. GAP penelitian juga hanya ada dan merupakan masalah khusus yang terjadi di lokus Penulis.

1.5 Tujuan.

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan ini meliputi:

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan mendeskripsikan bagaimanakah perencanaan rekrutmen Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Ternate.
2. Untuk mengetahui, menganalisis dan mendeskripsikan apa saja faktor penghambat yang terjadi dalam perencanaan rekrutmen 10 Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Ternate.
3. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan dalam mengatasi permasalahan penempatan pejabat struktural di Badan Kepegawaian Daerah kota Binjai.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian menurut Sugiyono (2016) dimana menggunakan penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif. Peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif agar peneliti dapat menganalisis dan menggambarkan fenomena penelitian peneliti dengan lengkap dan runtut berdasarkan fakta-fakta yang didapatkan sehingga peneliti dapat menarik kesimpulan penelitian yang bermakna. Dalam penelitian ini, peneliti menghimpun data dengan melakukan teknik yang meliputi wawancara (*interview*), observasi (*observation*), dan dokumentasi (*taking notes*). Sedangkan teknik analisis data yang digunakan yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Simangunsong (2016).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Perencanaan Rekrutmen PNS Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota ternate

Pada penelitian ini penulis memfokuskan dengan dimensi dan indikator yang mengacu pada teori Teori perencanaan SDM Nawawi (2010) Dimana analisis meliputi dimensi inventarisasi persediaan SDM, perkiraan SDM untuk masa yang akan datang, penyusunan rencana SDM dan Monitoring serta evaluasi.

A. INVENTARISASI PERSEDIAAN SUMBER DAYA MANUSIA.

- Rekrutmen untuk calon pegawai negeri sipil (CPNS) adalah hal dasar yang harus dilaksanakan secara sungguh-sungguh agar dapat berhasil dan lulus menjadi pegawai negeri sipil (PNS). Jumlah karyawan dan potensi pegawai dapat dilihat dari perencanaan rekrutmen yang baik dan matang. Adapun hasil dari wawancara yang dilakukan peneliti dengan Bapak Samin Marsaoly, S.STP selaku Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Ternate yakni bapak Samin Marsaoly S.STP, yaitu sebagai berikut: “ Mengenai jumlah pegawai dan potensinya, menurut saya setiap potensi orang beda-beda tergantung dari keingintahuan dalam mengerjakan hal baru dan inovasi yang dimiliki individu masing-masing namun tentunya ada cara untuk meningkatkan inovasi dan perilaku dari CPNS contohnya dengan mengikuti Latihan Dasar. Untuk jumlah pegawai yang diterima saat rekrutmen kemarin untuk Pemerintah Kota Ternate ada 122 peserta. “ Berdasarkan hasil wawancara peneliti di atas diketahui bahwa untuk kemampuan dan inovasi yang dimiliki setiap individu berbeda dan untuk jumlah peserta yang lolos pada rekrutmen tahun 2019 untuk lingkungan Pemerintah Kota Ternate ada 122 peserta yang lolos.
- dalam rekrutmen yang diselenggarakan oleh BKPSDM Kota Ternate masih banyak pelamar yang gagal dalam melaksanakan seleksi calon pegawai negeri sipil dikarenakan formasi yang diberikan oleh MenPAN-RB yaitu sejumlah 158 dan hasil akhir yang lolos masih kurang yaitu sejumlah 122 peserta.
- kompetensi dan keterampilan yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil di BKPSDM Kota Ternate bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi memiliki kompetensi yang baik dalam bekerja namun masih kurang kompeten dan berinovasi dalam bekerja. Untuk para CPNS angkatan 2019 akan dilaksanakan Latihan Dasar (latsar) CPNS Kota Ternate tahun 2022 guna meningkatkan kompetensi dari para CPNS.

B. PERKIRAAN SDM UNTUK MASA YANG AKAN DATANG

- Perencanaan SDM memerlukan koordinasi dan kerjasama dalam menetapkan kebutuhan dan mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan setiap dan semua unit kerja yang ada di Lingkungan Pemerintah Kota Ternate. BKPSDM Kota Ternate selaku penyelenggara rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Tahun 2019 tentunya juga telah berkoordinasi dengan MenPAN-RB terkait formasi yang diberikan untuk Lingkungan Pemerintah Kota Ternate. Peneliti melakukan wawancara dengan Ibu Nany Wardhany, S.Kom selaku Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi pada tanggal 11 Januari 2022 pukul 08.15. Adapun hasil wawancara, yaitu sebagai berikut: “ Untuk formasi yang diberikan kepada lingkungan Pemerintah Kota Ternate Tahun Anggaran 2019 adalah 158, karena banyak unit kerja atau OPD yang mengajukan kebutuhan kepada BKPSDM jadi kami masih harus menyesuaikan dengan kebutuhan yang paling penting dan juga tentunya melihat anggarannya juga, jadi perencanaannya harus benar dan terarah.” Berdasarkan wawancara peneliti di atas dapat dilihat bahwa BKPSDM Kota Ternate sangat mempertimbangkan dalam melakukan perencanaan rekrutmen dimana perlu memperhatikan kebutuhan dan anggaran yang ada agar tidak terjadi kendala
- Perencanaan SDM dibutuhkan untuk dapat memikirkan apa yang akan terjadi dimasa yang akan datang, hal-hal ini direncanakan guna tidak terjadi kendala dalam menjalankan suatu tugas dan kegiatan. BKPSDM Kota Ternate dalam mengadakan rekrutmen CPNS

telah merencanakan dan menyusun dengan baik terkait ketersediaan jabatan yang akan diisi sesuai dengan permintaan setiap unit kerja yang ada di Lingkungan Kota Ternate. Untuk perencanaan dalam menentukan ketersediaan jabatan dan formasi yang diberikan oleh MenPAN-RB kepada Pemerintah Kota Ternate yakni sudah terencana secara mendetail yakni dimana BKPSDM Kota Ternate menyampaikan kepada setiap unit kerja di Kota Ternate untuk menyuratkan tentang kebutuhan pegawai dan kekosongan jabatan dan BKPSDM menyaring dan menyesuaikan yang di prioritaskan dan menyesuaikan dengan anggaran yang tersedia

C. PENYUSUNAN RENCANA SDM

- Perencanaan SDM sangat penting untuk mendukung kegiatan rekrutmen dan seleksi. Kegiatan rekrutmen dan seleksi berpegang pada hasil prediksi kebutuhan SDM. BKPSDM Kota Ternate selaku penyelenggara rekrutmen dan seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil tentunya telah menyusun perencanaan yang matang guna tercapainya tujuan dari rekrutmen dan seleksi CPNS. Peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Samin Marsaoly, S.STP selaku Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Ternate pada tanggal 10 Januari 2022 pada pukul 09.10 Wit, adapun hasil wawancara, yaitu sebagai berikut: “ BKPSDM Kota Ternate dalam melaksanakan rekrutmen tentunya sudah melakukan perencanaan yang matang agar saat pelaksanaannya Insya Allah berjalan lancar namun tidak menutup kemungkinan untuk adanya hambatan atau kendala yang akan terjadi secara tiba-tiba, oleh karena itu perencanaan diperlukan agar dapat memprediksi masalah yang tiba-tiba terjadi di masa yang akan datang. “ Berdasarkan hasil wawancara peneliti diatas diketahui bahwa perencanaan adalah hal yang sangat penting dalam melaksanakan suatu kegiatan, jika perencanaannya sudah benar pelaksanaannya akan berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan.
- Perencanaan sumber daya manusia merupakan pedoman yang dapat digunakan dalam proses rekrutmen pegawai. Dengan perencanaan yang baik dan matang, kita dapat mengontrol kesalahan dalam proses rekrutmen. BKPSDM Kota Ternate dalam menyelenggarakan rekrutmen CPNS tentunya telah memiliki perencanaan yang baik dan terarah agar berjalan dengan lancar setiap proses perekrutan CPNS. proses perencanaan rekrutmen CPNS di BKPSDM Kota Ternate tetap berpatokan pada usulan yang diberikan tiap unit kerja tentunya dengan tetap memperhatikan analisis beban kerja, analisis jabatan dan ketersediaan anggaran.
- Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) merupakan salah satu proses yang penting dalam merekrut Calon Pegawai Negeri Sipil. BKPSDM Kota Ternate menyeleksi CPNS yang memiliki kualitas yang terbaik dengan menerapkan serangkaian tes, sehingga terpilihlah Pegawai Negeri Sipil yang memiliki kualitas. pelaksanaan Rekrutmen CPNS Kota Ternate melalui seleksi yang panjang dan menghabiskan waktu 6 bulan untuk proses seleksinya.

D. MONITORING DAN EVALUASI

- Dalam melaksanakan sebuah kegiatan monitoring dan evaluasi sangat penting untuk meninjau dan memantau bagaimana jalannya sebuah kegiatan. Rekrutmen PNS yang dilakukan oleh BKPSDM Kota Ternate tentunya diterapkan juga monitoring dan evaluasi, dimana monitoring dan evaluasi dilakukan agar dapat memastikan bahwa

kegiatan yang dilakukan tetap pada jalurnya atau sesuai dengan perencanaannya.

- Peneliti melakukan wawancara dengan Ibu Nany Wardhany, S.Kom selaku Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi pada tanggal 11 Januari 2022 pukul 08.10, adapun hasil wawancara, yaitu sebagai berikut: “ Untuk monitoring kami mengerahkan beberapa staf untuk turun langsung ke lapangan saat SKD SKB untuk memantau jalannya proses rekrutmen itu sendiri.” Peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Muhammad Albaqir, S.Sos selaku Kepala Sub-Bidang Pengadaan pada 12 Januari 2022 pukul 08.20 Wit, adapun hasil wawancara, yaitu sebagai berikut: “ untuk evaluasi dan monitoring, saya dan beberapa staff selalu mengecek ke lapangan dan juga untuk evaluasinya setiap selesai kegiatan kami evaluasi salahnya dimana kurangnya dimana agar tidak terjadi kendala dihari 79 berikutnya, seperti ada kesalahan saat pemberkasan kami langsung menghubungi yang bersangkutan untuk diarahkan agar kembali berjalan lancar proses rekrutmen ini.”

3.2 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Temuan penting pertama yang ditemukan oleh penulis ialah terdapat perbedaan mendasar yang menunjukkan kebaharuan penelitian penulis dibandingkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sherin Y.S Harahap (2020), dengan judul Efektivitas Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Toba. Pada penelitian tersebut tidak memperkirakan SDM di masa yang akan datang seperti hasil penelitian penulis bahwa Perencanaan SDM memerlukan koordinasi dan kerjasama dalam menetapkan kebutuhan dan mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong dilingkungan setiap dan semua unit kerja yang ada di Lingkungan Pemerintah Kota Ternate. BKPSDM Kota Ternate selaku penyelenggara rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Tahun 2019 tentunya juga telah berkoordinasi dengan MenPAN-RB terkait formasi yang diberikan untuk Lingkungan Pemerintah Kota Ternate. Peneliti melakukan wawancara dengan Ibu Nany Wardhany, S.Kom selaku Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi pada tanggal 11 Januari 2022 pukul 08.15. Adapun hasil wawancara, yaitu sebagai berikut: “ Untuk formasi yang diberikan kepada lingkungan Pemerintah Kota Ternate Tahun Anggaran 2019 adalah 158, karena banyak unit kerja atau OPD yang mengajukan kebutuhan kepada BKPSDM jadi kami masih harus menyesuaikan dengan kebutuhan yang paling penting dan juga tentunya melihat anggarannya juga, jadi perencanaannya harus benar dan terarah.” Berdasarkan wawancara peneliti diatas dapat dilihat bahwa BKPSDM Kota Ternate sangat mempertimbangkan dalam melakukan perencanaan rekrutmen dimana perlu memperhatikan kebutuhan dan anggaran yang ada agar tidak terjadi kendala.

Kemudian, penulis sepakat dengan dengan penelitian yang dilakukan oleh Heru Saputra, Ahmad Soleh dan Ida Ayu Made Er Meytha Gayatri (2020) dengan judul pengaruh perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan penempatan terhadap kinerja karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu dimana objek yang diteliti yakni rekrutmen pegawai, sedangkan perbedaannya adalah penelitian sebelumnya berfokus pada pengaruh perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan penempatan terhadap kinerja karyawan sedangkan pada penelitian ini berfokus pada perencanaan rekrutmen Pegawai Negeri Sipil.

Temuan utama yang menunjukkan kebaharuan hasil penelitian penulis dibandingkan penelitian terdahulu lainnya selain metode, informan dan lokus ialah penulis mendapati bahwa Perencanaan sumber daya manusia merupakan pedoman yang dapat digunakan dalam proses rekrutmen pegawai. Dengan perencanaan yang baik dan matang, kita dapat mengontrol kesalahan dalam proses rekrutmen. BKPSDM Kota Ternate dalam menyelenggarakan rekrutmen CPNS tentunya telah memiliki

perencanaan yang baik dan terarah agar berjalan dengan lancar setiap proses perekrutan CPNS. proses perencanaan rekrutmen CPNS di BKPSDM Kota Ternate tetap berpatokan pada usulan yang diberikan tiap unit kerja tentunya dengan tetap memperhatikan analisis beban kerja, analisis jabatan dan ketersediaan anggaran.

IV. KESIMPULAN

1. Perencanaan rekrutmen Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Ternate dalam perencanaannya dan pelaksanaannya sudah baik selama proses rekrutmen hingga selesai dan telah sesuai dengan arahan dan perencanaannya. Namun tak memungkiri masih diperlukannya koordinasi dan komunikasi lebih dari pihak penyelenggara yakni BKPSDM Kota Ternate karena masih banyak kendala yang terjadi di lapangan saat pelaksanaan rekrutmen CPNS tahun 2019 .
2. Dalam pelaksanaan rekrutmen Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Ternate masih memiliki beberapa kendala atau kelemahan antara lain kurangnya sarana dan prasarana yang memadai saat pelaksanaan SKD dan SKB, kurangnya koordinasi tentang kebutuhan pegawai antara Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Ternate dengan OPD yang ada di lingkungan Pemerintah Kota Ternate, Kurangnya SDM (staf) saat pelaksanaan seleksi khususnya saat pemberkasan CPNS.
3. Untuk upaya yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Ternate dalam mengatasi kendala yang terjadi adalah meningkatkan koordinasi anantara pihak penyelenggara (BKPSDM Kota Ternate) dengan tempat pelaksana tes (BKN Kota Ternate), untuk kebutuhan upaya yang dilakukan adalah dengan membuat sebuah aplikasi untuk mempermudah OPD di Pemerintah Kota Ternate dalam memasukan data kebutuhan pegawai yakni pembuatan Aplikasi Rencana Kebutuhan (RenBut), dan untuk kendala kurangnya SDM (staf) akan dilaksanakan rekrutmen untuk staf yang kompeten dan sudah diajukan kepada pimpinan untuk pelaksanaan Bimtek dan Diklat terakait Rekrutmen CPNS.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa untuk menambah rekomendasi, mengatasi permasalahan yang ada serta mencegah permasalahan krusial baru muncul.

V. UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terimakasih serta penghargaan sebesar- besarnya kepada Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota ternate serta jajaran, seluruh dosen pengajar, pembimbing dan penguji juga seluruh pihak yang terlibat dalam penelitian ini.

VI. DAFTAR PUSTAKA

Nawawi, H. (2010). Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi Profit yang Kompetitif. UGM Press.

Harahap, S. (2020). Efektivitas Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Toba.

Saputra, H., Soleh, A., & Gayatri, I. A. M. E. M. (2020). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 3(2), 187-197.

Simangunsong, Fernandes. 2016. *Metodologi Penelitian Pemerintahan*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.

Saputra Heru, Soleh A., & Gayatri I. A. M. E. M. (2020) Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 3(2), 187-197.

