

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Lebih dari itu, manusia sebagai sumber daya juga menjadi aset vital yang mengelola dan mendorong kinerja sumber daya lain di dalam organisasi, sehingga dapat berfungsi secara efektif untuk mendukung pencapaian visi organisasi. Terdapat berbagai langkah yang dapat diambil oleh organisasi untuk mendapatkan tenaga kerja berkualitas, seperti memberikan pelatihan sesuai dengan kualifikasi pekerjaan, memberikan penghargaan kepada pegawai yang mencapai prestasi, memberikan kesempatan untuk meningkatkan pendidikan melalui pemberian beasiswa, serta memberikan insentif dan upah sebagai motivasi agar pegawai dapat bekerja dengan lebih baik. Pengadaan dan rekrutmen pegawai juga merupakan cara lain yang dapat diimplementasikan oleh organisasi.

Menurut Castetter dalam (Haekal 2019:50) rekrutmen dapat dilakukan melalui proses jangka pendek seperti rotasi, promosi, mutasi dari pegawai internal, dapat juga proses jangka panjang (*eksternal*) yaitu dengan melakukan rekrutmen pegawai baru untuk memenuhi kebutuhan organisasi.

Pengadaan dan rekrutmen pegawai merupakan strategi yang digunakan oleh organisasi untuk menarik sumber daya manusia berkualitas dan sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan. Dengan mengimplementasikan pengadaan dan rekrutmen, organisasi memiliki kesempatan untuk memperbarui tenaga kerja mereka dengan individu yang lebih mumpuni dibandingkan dengan sumber daya manusia yang telah ada sebelumnya.

Dalam sektor publik, khususnya pada lembaga pemerintah, proses pengadaan Aparatur Sipil Negara (ASN) telah mengalami perbaikan signifikan, terutama dalam dekade terakhir. Perbaikan ini dimulai dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang mewajibkan pengadaan pegawai, termasuk Pegawai

Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), berdasarkan prinsip merit. Proses pengadaan ASN tidak lagi bergantung pada Pejabat Pembina Kepegawaian di masing-masing instansi, melainkan didasarkan pada penetapan kebutuhan yang telah disusun sebelumnya dan dilaksanakan secara terpusat melalui Kementerian Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi.

Untuk mengatasi kontroversi yang telah berlangsung terkait status honorer, Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara memperkenalkan kategori baru dalam ranah Pegawai Pemerintah. Selain Pegawai Negeri Sipil (PNS), bentuk baru ini dikenal sebagai Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). PPPK adalah pegawai pemerintah yang diangkat melalui perjanjian kerja dengan durasi tertentu untuk mengisi posisi tertentu sesuai kebutuhan formasi.

Proses perekrutan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dijalankan oleh panitia seleksi yang melibatkan unsur dari kementerian yang bertanggung jawab atas urusan pemerintahan di bidang aparatur Negara dan Badan Kepegawaian Negara (BKN). Setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memiliki status sebagai PPPK memiliki hak dan fasilitas yang setara dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS). PPPK memiliki kewajiban dan hak yang sebanding dengan ASN berstatus PNS, kecuali dalam hal jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, dan bantuan hukum.

Kata kunci dalam undang-undang ASN mengingat lahirnya PPPK adalah bahwa ASN sendiri merupakan profesi yang berkewajiban mengelola dan mengembangkan diri serta bertanggung jawab atas segala kinerja. Manajemen ASN tentunya membutuhkan keahlian dan kemampuan khusus dalam bekerja. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa pekerja profesional tentu saja merupakan pekerjaan yang dapat dilaksanakan oleh tenaga khusus yang cakap dan benar-benar siap untuk melaksanakan pekerjaannya, ada kekhususan, keistimewaan dan keutamaan yang mengidentifikasi bahwa PPPK bukan hanya sebagai wadah yang akan diisi secara otomatis oleh para pegawai tidak tetap atau pegawai honorer sebelumnya.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) merupakan salah satu SKPD di Pemerintahan Kota Gunungsitoli, lembaga teknis daerah yang berbentuk badan dan merupakan unsur pelaksana pemerintah daerah di bidang kepegawaian dengan tugas pokok adalah membantu walikota selaku Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah kota Gunungsitoli dalam melaksanakan manajemen Pegawai Negeri Sipil daerah Kota Gunungsitoli. Berdasarkan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 789 Tahun 2022 tentang penetapan kebutuhan Pegawai Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kota Gunungsitoli Tahun Anggaran 2022, maka Pemerintah Kota Gunungsitoli melaksanakan seleksi Penerimaan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Tahun Anggaran 2022, dengan keputusan penetapan kebutuhan pegawai tersebut otomatis pemerintah kota Gunungsitoli dalam hal ini BKPSDM harus bekerja secara maksimal dalam mewujudkan tugas yang telah di bebaskan tersebut dengan mengikuti prosedur sesuai ketentuan yang telah ditetapkan.

Dalam proses tahapan perekrutan PPPK tahun 2023 yang dimana tahapannya di sesuaikan dengan tahapan dalam penerimaan PPPK yang diatur dalam Undang-Undang ASN Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 96 ayat (2) dan Peraturan Pemerintah Manajemen PPPK Nomor 49 Tahun 2018 Pasal 7 ayat (2) yang salah satunya dengan mengumumkan lowongan pelamaran yang jelas melalui media elektronik maupun media cetak, agar informasi tersebut dapat diketahui oleh seluruh masyarakat. Akan tetapi berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti, dimana peneliti menemukan masalah yaitu kurangnya informasi yang akurat dan jelas dari BKPSDM kota Gunungsitoli terkait dengan persyaratan perekrutan PPPK di Kota Gunungsitoli sehingga membuat beberapa masyarakat kecewa karena pada dasarnya perekrutan yang dilaksanakan pada saat itu hanya terbuka untuk jabatan fungsional guru.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“ANALISIS PROSES PEREKRUTAN PPPK DAERAH DI KANTOR BKPSDM KOTA GUNUNGSITOLI”**.

1.2 Fokus Penelitian

Untuk memudahkan peneliti dalam mencapai hasil penelitian yang akurat dalam penelitian ini, maka penelitian ini akan difokuskan pada masalah yang telah diteliti oleh peneliti yakni;

1. Proses perekrutan PPPK Daerah di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gunungsitoli.
2. Kendala dalam perekrutan PPPK Daerah di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gunungsitoli.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah proses perekrutan PPPK Daerah di Kantor BKPSDM Kota Gunungsitoli?
2. Apa sajakah kendala dalam perekrutan PPPK Daerah di Kantor BKPSDM Kota Gunungsitoli?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana proses perekrutan PPPK Daerah di Kantor BKPSDM Kota Gunungsitoli.
2. Untuk mengetahui kendala dalam perekrutan PPPK Daerah Di Kantor BKPSDM Kota Gunungsitoli.

1.5 Manfaat Penelitian

Yang Menjadi manfaat penelitian ini adalah:

1. Peneliti

a. Manfaat Teoritis :

Peneliti akan mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang proses perekrutan PPPK daerah dan akan memperluas pengetahuannya tentang teori dan konsep terkait manajemen sumber daya manusia, rekrutmen dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

b. Manfaat Praktis :

Penelitian ini dapat meningkatkan kemampuan peneliti dalam mengidentifikasi dan memecahkan masalah yang mungkin muncul dalam mengelola proses rekrutmen di lingkungan organisasi/instansi.

2. Universitas Nias

a. Manfaat Teoritis:

Penelitian ini dapat meningkatkan reputasi Universitas Nias dalam menghasilkan penelitian yang relevan dan bermanfaat dalam konteks manajemen sumber daya manusia dan organisasi. Universitas Nias dapat menggunakan penelitian ini untuk meningkatkan kualitas pendidikan yang mereka tawarkan di bidang bisnis, manajemen, dan administrasi publik.

b. Manfaat Praktis:

Universitas dapat mengintegrasikan hasil penelitian ini ke dalam kurikulum mereka, menghasilkan sumber daya manusia yang lebih siap dalam melakukan proses rekrutmen di berbagai organisasi. Hal ini juga dapat meningkatkan kerjasama Universitas dengan perusahaan dan pemerintah setempat.

3. Objek Penelitian

a. Manfaat Teoritis:

Penelitian ini akan memberikan pemahaman lebih dalam tentang bagaimana proses rekrutmen PPPK yang lebih efektif. Instansi akan mendapatkan pandangan teoritis yang lebih kuat untuk mengembangkan proses rekrutmen yang lebih baik.

b. Manfaat Praktis:

Penelitian ini diharapkan bisa dijadikan bahan evaluasi dan pengambilan keputusan serta kontribusi pemikiran bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gunungsitoli dalam melaksanakan rekrutmen PPPK.

4. Peneliti Lanjutan

a. Manfaat Teoritis:

Penelitian ini dapat menjadi referensi yang berguna bagi peneliti lanjutan yang ingin mengeksplorasi topik sejenis atau mengembangkan kerangka teoritis yang lebih kompleks dalam manajemen sumber daya manusia.

b. Manfaat Praktis:

Peneliti lanjutan dapat memanfaatkan temuan penelitian ini sebagai dasar untuk mengembangkan penelitian lebih lanjut, seperti studi kasus di berbagai instansi atau eksperimen untuk mengetahui proses perekrutan PPPK yang baru. Ini akan memberikan kontribusi pada perkembangan praktik manajemen sumber daya manusia yang lebih baik di berbagai konteks organisasi.