

SKRIPSI
PELAKSANAAN REKRUTMEN PEGAWAI TIDAK TETAP (PTT)
DI DINAS KESEHATAN KABUPATEN ENREKANG

SRI WULANDARI

Nomor Stambuk : 105610499214



PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITASMUHAMMADIYAH MAKASSAR
2018

**PELAKSANAAN REKRUTMEN PEGAWAI TIDAK TETAP (PTT)
DI DINAS KESEHAN KABUPATEN ENREKANG**

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar

Sarjana Ilmu Administrasi Negara

Disusun dan Diajukan Oleh

SRI WULANDARI

Nomor Stambuk : 10561 04992 14

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITASMUHAMMADIYAH MAKASSAR
2018**

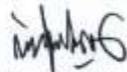
PENERIMAAN TIM

Telah diterima dan disetujui oleh Tim Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, berdasarkan Surat Keputusan/Undangan menguji ujian skripsi Dekan Fisipol Universitas Muhammadiyah Makassar, Nomor : 1200/FSP/A.1-VIII/VIII/39/2018 sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1) dalam program studi Ilmu Administrasi Negara di Universitas Muhammadiyah Makassar pada hari Rabu tanggal 08 bulan 08 tahun 2018.

TIM PENILAI

Ketua

Sekretaris



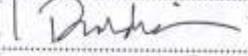
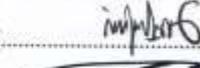
Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos, M.Si



Dr. Burhannuddin, S.Sos, M. Si

Penguji :

1. Dr. Lukman Hakim, M.Si
2. Dr. Andi Rosdianti Razak, M.Si
3. Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos, M.Si
4. Dr. Burhannuddin, S.Sos, M. Si

()
()
()
()

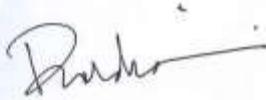
PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pelaksanaan Rekrutmen Pegawai Tidak Tetap
(PTT) Di Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang
Nama : Sri Wulandari
Nomor Stambuk : 1056104992 14
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Andi Rosdianti Razak, M.Si



Dr. Burhanuddin, S.Sos., M.Si

Mengetahui :

Dekan
Fakultas Unismuh Makassar



Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos, M.Si

Ketua Jurusan
Ilmu Administrasi Negara



Nasrulhaq, S.Sos, MPA

ABSTRAK

SRI WULANDARI. Pelaksanaan Rekrutmen Pegawai Tidak Tetap (PTT) Di Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang (Dibimbing Oleh Rosdianti Razak dan Burhanuddin)

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan sumberdaya manusia yang merupakan inti penggerak dari sebuah organisasi. Kenyataan bahwa didalam organisasi akan selalu membutuhkan tenaga kerja baru dengan berbagai macam hal penyebab. Hal ini biasanya karena perluasan kegiatan dari organisasi maupun karena berkurangnya sumber daya manusia dari dalam organisasi akibat pensiun. Inti awal dari pemenuhan kebutuhan sumberdaya manusia adalah pelaksanaan penarikan (rekrutmen). Maka dalam mencari sumberdaya manusia Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang dalam hal ini melakukan rekrutmen pegawai tidak tetap untuk memaksimalkan pelayanan kepada masyarakat.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana proses rekrutmen calon pegawai tidak tetap di Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang yang dilihat dari proses seleksi, penempatan, dan orientasi. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif yakni memberikan gambaran secara objekif terkait bagaimana keadaan sebenarnya objek yang diteliti. Jenis data yang digunakan terdiri dari data primer berupa wawancara dan data sekunder berupa dokumen, buku, catatan, laporan, maupun peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa pelaksanaan seleksi pegawai tidak tetap di Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang hanya mengacu pada kelengkapan persyaratan administrasi, tidak dilakukan test wawancara dan tidak ada pula test tertulis. Pelaksanaan penempatan telah dilakukan berdasarkan tingkat pendidikan dan pengetahuan kerja yang dimiliki tanpa mempertimbangkan pengalaman dan keterampilan kerja yang dimiliki calon oleh pegawai tidak tetap. Selanjutnya untuk proses orientasi, yang dilakukan adalah orientasi terkait kewajiban pekerjaan serta keuntungan dari pegawai tidak tetap. Untuk pengenalan dengan karyawan lama, tidak difasilitasi oleh Dinas Kesehatan.

Kata Kunci : Rekrutmen, Seleksi, Penempatan, Orientasi

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas segala berkah dan rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul : **“PELAKSANAAN REKRUTMEN PEGAWAI TIDAK TETAP (PTT) DI DINAS KESEHATAN KABUPATEN ENREKANG”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu persyaratan bagi penulis untuk memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Muhammadiyah Makassar.

Dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini, tidak lepas dari peran, bantuan, bimbingan, serta dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu, pada kesempatan ini penulis dengan senang hati menyampaikan terimakasih kepada :

1. Kedua orang tua saya Drs.Hajaruddin dan Nina Surahmi yang telah membesarkan, mendidik dan terus mendukung saya dalam segala hal sehingga sampai pada tahap penyelesaian skripsi ini.
2. Ibu Dr.Hj.Rosdianti Razak, M.Si dan Bapak Dr. Burhanuddin, S.sos, M.Si, selaku dosen pembimbing yang telah dengan sabar memberi bimbingan dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.
3. Ibu Dr. Ihyani Malik,S.Sos, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Nasrulhaq, S.Sos, MPA, selaku Ketua Jurusan Ilmu Adiministrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar.

5. Seluruh dosen pengajar yang telah memberikan ilmu kepada penulis sehingga dapat dijadikan sebagai bekal dalam penulisan skripsi ini.
6. Teman–teman mahasiswa program studi Ilmu Administrasi Negara khususnya kelas E 2014 Hamasiswa yang selalu memberikan dukungan.
7. Kepada sahabat saya Sri Wahyuni, Zulkifli Syamsuar, dan Ihsan Iswanto yang telah dengan sabar dan selalu setia membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak sangat penulis harapkan demi sempurnanya skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya. Atas segala kekurangan yang ada, penulis memohon maaf yang sebesar-besarnya. Semoga segala bantuan yang telah diberikan mendapat Ridha dari Allah SWT.

Makassar, 8 Agustus 2018

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman Pengajuan Skripsi	i
Halaman Persetujuan.....	ii
Halaman Penerimaan Tim.....	iii
Halaman Pernyataan Keaslian Karya Ilmiah	iv
Abstrak	v
Kata Pengantar	vi
Dartar Isi.....	viii
Dartar Tabel	x
BAB I PENDAHULUAN	
Latar Belakang Masalah.....	1
Rumusan Masalah	4
Tujuan Penelitian	5
Kegunaan Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
Konsep Rekrutmen.....	7
Konsep Seleksi	18
Konsep Penempatan	26
Konsep Orientasi.....	27
Kerangka Pikir	30
Deskripsi Fokus Penelitian.....	31
BAB III METODE PENELITIAN	
Waktu dan Lokasi Penelitian	33
Jenis dan Tipe Penelitian.....	33
Sumber Data.....	34
Informan Penelitian.....	34
Teknik Pengumpulan Data.....	35
Teknik Analisis Data.....	36
Pengabsahan Data	37

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Umum Lokasi Penelitian	39
Pelaksanaan Seleksi Pegawai Tidak Tetap Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang	45
Pelaksanaan Penempatan Pegawai Tidak Tetap Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang	56
Pelaksanaan Orientasi Pegawai Tidak Tetap Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang	70

BAB V PENUTUP

Kesimpulan	80
Saran	81

DAFTAR PUSTAKA	82
----------------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Topik Program Orientasi.....	28
Tabel 3.1 Informan Penelitian.....	35
Tabel 4.2 Penempatan PTT berdasarkan keahlian	57
Tabel 4.3 Pelaksanaan orientasi PTT di Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang	70

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu hal yang penting dalam pelaksanaan birokrasi adalah manajemen sumber daya manusia aparatur. Gomes (2003) mengemukakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang sangat penting adalah rekrutmen. Rekrutmen dipandang sebagai langkah awal dalam menempatkan lebih banyak pekerja atau pegawai yang berasal dari berbagai kelompok pada pekerjaan pemerintah. Selain itu, rekrutmen juga dianggap sebagai proses dimana pekerja yang berkualitas ditarik ke pekerjaan-pekerjaan pemerintah, atau sering digambarkan dengan ungkapan “*The right man in the right place*”.

Proses rekrutmen merupakan bagian dari perencanaan organisasi dalam mendapatkan sumberdaya manusia yang berpotensi. Perencanaan organisasi dalam mendapatkan sumberdaya manusia yang berpotensi merupakan bagian dari fungsi manajemen, dimana fungsi manajemen terkait perencanaan rekrutmen yaitu untuk mendapatkan tenaga kerja berpotensi sebagai pelaksana kerja dalam melayani kepentingan publik. Untuk mendapatkan pegawai tidak tetap atau honorer kontrak yang berpotensi, yang berfungsi untuk mengisi formasi jabatan yang kosong dengan tidak mengetepikan dasar etika dalam mematuhi aturan-aturan yang berlaku pada pekerjaan, maka sangat penting dilakukan proses rekrutmen pegawai.

Menurut Saksono (2003) ada dua macam sistem rekrutmen tenaga kerja, yakni merit sistem dan spoils sistem. Merit sistem merupakan penarikan tenaga kerja berdasarkan kemampuan, kecakapan, yang didasarkan pada pengalaman dan pendidikan. Merit sistem ini membuka kesempatan kepada masyarakat umum dan dapat diperoleh tenaga kerja yang cakap.

Bertolak belakang dengan hal tersebut, spoils sistem merupakan penarikan karyawan yang didasarkan pada hubungan pribadi seperti hubungan keluarga maupun relasi. Spoils sistem mengindikasikan adanya nepotisme (keluarga), patronage (teman atau kerabat), serta favorite (selera). Hal ini dapat menyebabkan persaingan yang tidak sehat antar golongan keluarga stakeholder dengan golongan diluar keluarga, selain itu, pelamar yang direkrut terkadang kurang memenuhi kriteria yang diharapkan dan dibutuhkan dalam organisasi.

Fenomena di atas relevan dengan hasil observasi awal peneliti bahwa Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang memiliki ratusan orang pegawai tidak tetap atau honorer kontrak. Pada kenyataannya kelulusan calon pegawai tersebut masih berdasar pada kedekatan calon pegawai dengan pemegang kekuasaan tertentu. Lebih lanjut, salah seorang pegawai tidak tetap mengemukakan secara gamblang bahwa perekrutan awal dirinya saat akan menjadi pegawai tidak tetap tidak melalui seleksi karena kepala dinas yang menjabat pada waktu itu adalah keluarga darinya.

Sejalan dengan hal di atas terdapat pula masalah lain yang terdapat dalam rakyatku.com Kepala Dinas Kesehatan Dr. Marwan Ganoko mengatakan bahwa

beberapa pegawai tidak tetap atau honorer kontrak tidak menerima gaji hingga satu tahun terakhir. Hal ini dikarenakan jumlah honorer atau pegawai tidak tetap yang terus bertambah, sedangkan anggaran yang ada tidak mencukupi untuk membayar gaji mereka. Penerimaan yang dilakukan di Dinas Kesehatan dilakukan berdasarkan pertimbangan mereka siap untuk memanfaatkan ilmunya tanpa mengharapkan tuntutan gaji. (<http://news.rakyatku.com/>)

Hal di atas jika dianalisis mengindikasikan bahwa penerimaan pegawai tidak tetap pada Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang masih belum didasarkan pada kebutuhan organisasi akan tenaga kerja yang baru. Adapun sebagai pembuktian tentang pelaksanaan rekrutmen adalah hal yang penting untuk diteliti dari beberapa Kabupaten/kota yang berbeda-beda peneliti menambahkan beberapa hasil penelitian sebelumnya.

Dari hasil riset yang dilakukan oleh Elsa Suzana (2015) terkait pelaksanaan rekrutmen PTT di Kantor Camat Bukit Bestari bersifat tertutup, dalam artian hanya orang-orang tertentu saja yang mengetahui akan adanya rekrutmen pegawai tidak tetap atau honorer kontrak di Kantor Camat Bukit Bestari. Penerimaan pegawai tidak tetap atau honorer kontrak yang dilakukan belum secara terbuka sehingga memungkinkan kurangnya calon pegawai yang lebih berkompeten untuk melamar kerja sebagai pegawai tidak tetap.

Selanjutnya, salah satu di antara pegawai tidak tetap/honorer kontrak di Kantor Camat Bukit Bestari tersebut atas nama Wan Naziharuddin dipecat tanpa alasan yang jelas. Oleh karena itu pegawai tidak tetap/honorer kontrak yang atas

nama tersebut resmi melapor ke Polres Kota Tanjungpinang, dengan nomor laporan polisi STPL/54/K/I2014/kepri/SPK- Res TPI tanggal 29/01.

Lebih lanjut adapun hasil riset yang dilakukan oleh Nurdin Matari (2012) terkait Akuntabilitas Rekrutmen Pegawai Honor Di Dinas Kesehatan Pemerintah Kota Medan dalam pelaksanaannya oleh pejabat Pembina kepegawaian diDinas Kesehatan Pemerintah Kota Medan lain belum menunjukkan penerapan sistem yang baku dan formal dan terasa jauh dari salah satu aspek dalam *goodgovernance* yakni melanggar prinsip akuntabilitas karena dalam pelaksanaannya yang cenderung sepihak dan subjektif, hal ini bisa dilihat dari belum adanya sistem operasional minimum standar dalam rekrutmen yang seharusnya menjadi barometer dalam setiap perekrutan kedepannya.

Hal di atas, selain akan berpengaruh pada kualitas dan kapabilitas rekrutan tentunya hal ini akan sangat mengganggu bagi kinerja instansi dimana masih ditemukan data pegawai hasil rekrutan dengan tingkat pendidikan dasar (SD) dan SMP. Hal ini semakin memperkuat dugaan dari berbagai pihak bahwa kualitas dari rekrutan ini masih harus dipertanyakan kembali selain akan menghabiskan dana APBD namun mereka tidak akan bisa berkontribusi secara maksimal.

Oleh karena itu, sehubungan dengan latar belakang yang berkaitan dengan permasalahan pelaksanaan perekrutan pegawai yang telah dikemukakan peneliti di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pelaksanaan Rekrutmen Pegawai Tidak Tetap (PTT) Di Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang yang dikemukakan, peneliti menemukan berbagai permasalahan yang akan dijadikan fokus penelitian. Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pelaksanaan seleksi Pegawai Tidak Tetap (PTT) di Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang ?
2. Bagaimana pelaksanaan penempatan Pegawai Tidak Tetap (PTT) di Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang ?
3. Bagaimana pelaksanaan Orientasi Pegawai Tidak Tetap (PTT) di Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang ?

C. Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini yakni :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan seleksi Pegawai Tidak Tetap (PTT) di Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang.
2. Untuk mengetahui pelaksanaan penempatan Pegawai Tidak Tetap (PTT) di Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang.
3. Untuk mengetahui pelaksanaan orientasi Pegawai Tidak Tetap (PTT) di Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memiliki manfaat sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan bidang kajian ilmu administrasi negara khususnya dalam pelaksanaan rekrutmen pegawai.

2. Kegunaan Praktis

Melalui hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan atau evaluasi bagi penyelenggara pelayanan terkhusus dalam proses perekrutan Pegawai Tidak Tetap (PTT) di Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang agar kedepannya menjadi lebih baik.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep Rekrutmen

1. Pengertian Rekrutmen

Suatu organisasi kerja (publik atau privat) memerlukan tenaga kerja dalam usaha mewujudkan eksistensinya yang terarah untuk mencapai tujuannya. Tenaga kerja atau yang lebih dikenal dengan istilah pegawai berfungsi sebagai pelaksana pekerjaan yang menjadi tugas pokok pada organisasi tersebut. Oleh sebab itu, guna mencapai eksistensi tersebut diperlukan pegawai yang handal dan berkualitas, caranya dengan melakukan rekrutmen pegawai secara profesional. Rekrutmen pegawai sebagai salah satu kegiatan manajemen sumber daya manusia manusia tidak dapat dilepaskan dengan deskripsi dan spesifikasi pekerjaan/ jabatan sebagai hasil analisis jabatan. Rekrutmen pegawai juga tidak dapat dilepaskan dari kegiatan perencanaan pegawai dalam melakukan manajemen sumber daya manusia. Adanya perencanaan akan mengetahui pekerjaan yang diperlukan, baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Maka dari itu dalam pengelolaan organisasi perlu memahami tentang pentingnya rekrutmen dan perencanaan, baik dari tataran konsep, fungsi maupun tujuan dan manfaatnya.

Menurut Cut Zunarli dalam Kahar (2014:28) sebuah organisasi harus dapat mencari dan menarik calon karyawan yang memiliki kemampuan bekerja menggunakan teknologi informasi dan komunikasi, yang biasa disebut juga dengan pekerja pengetahuan (*knowledge worker*). Produktivitas kerja pengetahuan berarti organisasi meningkatkan cakupan kerja pada pemanfaatan

teknologi berbasis pengetahuan, termasuk didalamnya memanfaatkan semaksimal mungkin penggunaan teknologi informasi dan komunikasi dalam meningkatkan profibilitas sekaligus memperkuat daya saing yang harus dihadapi oleh setiap organisasi.

Pada dasarnya pengertian rekrutmen dapat dimaknai secara beragam. Sebagai proses penarikan tenaga kerja atau sumberdaya manusia dengan tujuan memperoleh tenaga kerja atau sumberdaya manusia yang sesuai dengan kebutuhan. Dalam Cardoso (2003:105) rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. Maksud rekrutmen adalah untuk mendapatkan persediaan sebanyak-banyaknya calon pelamar sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kuralifikasi organisasi.

Selanjutnya Tjutju Yuniarsih dan Suwatno (2009:102), berpendapat bahwa rekrutmen (*recruitment*) merupakan kegiatan dan untuk mendapatkan sejumlah tenaga kerja dari berbagai sumber, sesuai dengan kualifikasi yang di butuhkan, sehingga mereka mampu menjalankan misi organisasi untuk merealisasikan visi dan tujuannya". Sejalan dengan pengertian di atas dalam Kahar (2014:27) rekrutmen dikatakan sebagai suatu proses untuk mencapai calon atau kandidat pegawai, karyawan, buruh manajer, atau tenaga kerja baru untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia organisasi atau perusahaan.

Sejalan dengan pengertian di atas menurut Malayu Hasibuan dalam Elsa (2015:10), penarikan (*recruitment*) adalah kegiatan mencari dan mempengaruhi

tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang masih kosong di perusahaan atau instansi. Mencari yaitu menetap kan sumber-sumber tenaga kerja yang akan ditarik dan mempengaruhi adalah menetapkan cara-cara penarikannya, seperti melalui iklan pada media masa atau melalui para karyawan/pegawai yang telah ada.

Upaya rekrutmen calon pegawai dapat dilakukan dari luar (*recrutmen from outside*) maupun dari dalam (*recrutmen from within*). Recrutmen from within merupakan bagian dari upaya pemanfaatan sumber daya manusia yang telah ada, antara lain melalui pemindahan dengan promosi atau tanpa promosi. Untuk rekrutmen from outside tahapan seleksi memegang peranan penting. Seleksi yang dianjurkan bersifat terbuka (*open recrutmen*) yang didasarkan pada standart dan mutu yang sifatnya dapat diukur. Pada seleksi pekerja baru maupun perpindahan baik promosi dan tanpa promosi, harus memperhatikan unsur-unsur antara lain : kemampuan, kompetensi, kecakapan, pengetahuan, keterampilan, sikap dan kepribadian.

Selanjutnya rekrutmen menurut Nawawi (2008) merupakan suatu proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang berkualitas untuk jabatan atau pekerjaan utama (produk lini dan penunjangnya) di lingkungan suatu organisasi. Berdasarkan pengertian tersebut rekrutmen merupakan langkah pertama dalam rangka menerima seorang. Kegiatan rekrutmen menurut Nawawi (2008) didalamnya terdapat 3 kegiatan pokok yang terdiri atas berikut ini.

1. Kegiatan Seleksi

Seleksi adalah proses penempatan keputusan dalam menerima atau tidak menerima, setelah mempertimbangkan pelamar atau calon untuk suatu pekerjaan atau jabatan. Dengan demikian, berarti proses seleksi dilakukan dengan cara menempatkan karakteristik perilaku yang efektif dalam melaksanakan pekerjaan setiap jabatan yang memerlukan tenaga kerja sebagai persyaratan dan mengukur kemampuan calon berdasarkan karakteristik tersebut. Karakteristik pekerjaan biasanya ditetapkan berdasarkan deskripsi atau spesifikasi pekerjaan sebagai hasil analisis pekerjaan atau jabatan.

2. Kegiatan Penempatan

Penempatan adalah penugasan seorang pekerja pada suatu jabatan atau unit kerja di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan. Penempatan merupakan pengisian jabatan yang kosong, agar tugas pokok pada jabatan tersebut dapat dilaksanakan. Untuk itu melalui kegiatan sebelumnya harus diperoleh pekerja yang memiliki kemampuan sesuai dengan jabatan yang akan menjadi tanggung jawabnya. Dengan kata lain calon yang ditempatkan harus memiliki kompetensi yang diperlukan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dalam suatu jabatan secara efektif dan efisien.

3. Kegiatan Sosialisasi atau Orientasi

Sosialisasi atau orientasi adalah proses perkenalan seorang pekerja baru pada organisasi atau unit kerja tempatnya akan bertugas. Oleh karena itu sosialisasi atau orientasi adalah langkah pemantauan atau uji coba kepada pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

2. Alasan-Alasan Dasar Rekrutmen

Dalam Gomes (2003:105-106) rekrutmen dilaksanakan dalam suatu organisasi karena kemungkinan adanya lowongan (*vacacy*) dengan beraneka ragam alasannya, antara lain :

- a. Berdirinya organisasi baru
- b. Adanya perluasan kegiatan organisasi
- c. Terciptanya pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan-kegiatan baru
- d. Adanya pekerja yang pindah ke organisasi lain
- e. Adanya pekerja yang berhenti, baik dengan hormat maupun tidak dengan hormat sebagai tindakan punitif
- f. Adanya pekerja yang berhenti karena memasuki usia pensiun
- g. Adanya pekerja yang meninggal dunia

3. Metode Rekrutmen

Menurut Saksono dalam Suzana (2015) ada dua sistem rekrutmen yaitu :

- a. Sistem Meryt, merupakan penarikan pegawai yang didasarkan pada kemampuan, keterampilan, dan pengalaman calon tenaga kerja atau karyawan.

Sedangkan sistem meryt ada dua macam, yaitu :

- 1) Didasarkan pada pengalaman (*experiment*)
- 2) Didasarkan pada pendidikan (*education*)

Adapun kelebihan sistem meryt antara lain :

- 1) Kesempatan kerja terbuka untuk umum
- 2) Dapat diperoleh tenaga-tenaga yang cakap
- 3) Mendorong untuk maju bagi karyawan yang belum memenuhi syarat.

Sedangkan kelemahan sistem merit antara lain :

- 1) Biaya yang dikeluarkan untuk rekrutmen besar
 - 2) Membutuhkan waktu yang cukup lama dalam proses penarikan pegawai.
- b. Sistem Spoils, yakni penarikan karyawan didasarkan pada adanya hubungan pribadi, seperti hubungan keluarga atau relasi. Sedangkan sistem spoil terbagi atas tiga macam yaitu :

- 1) Nepotisme (keluarga)
- 2) Patrogene (teman, sahabat)
- 3) Favorite (selera)

Adapun kelebihan spoil sistem :

- 1) Tidak membutuhkan waktu yang lama dalam proses penarikan pegawai
- 2) Mendorong semangat untuk memperbaiki sistem yang merugikan diganti dengan sistem yang lain yang dapat menguntungkan bagi organisasi.

Sedangkan kekurangan spoil sistem :

- 1) Melemahkan karir pegawai
- 2) Terjadinya kesenjangan dan persaingan yang tidak sehat antara golongan keluarga dan bukan keluarga
- 3) Pelamar yang masuk kurang memenuhi kriteria yang diharapkan oleh instansi.

Sejalan dengan hal tersebut, Menurut Hasibuan (2002:44) metode rekrutmen terbagi atas dua yaitu :

1. Metode Tertutup

Metode tertutup adalah ketika penarikan kerja karyawan hanya diinformasikan kepada orang-orang tertentu saja. Akibatnya, lamaran yang masuk relatif sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan pekerja yang berkompensi semakin terbatas

2. Metode Terbuka

Metode terbuka terjadi ketika penarikan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan kepada media massa, cetak maupun elektronik, agar tersebar luas ke masyarakat. Dengan metode terbuka diharapkan lamaran banyak yang masuk sehingga kesempatan untuk memperoleh pekerja yang lebih berkompetensi semakin besar.

Sejalan dengan hal di atas Wirawan (2015:134-135) mengemukakan dalam proses rekrutmen ada sejumlah faktor yang perlu mendapatkan perhatian khusus yakni :

1. Rekrutmen Internal

Jika posisi yang lowong merupakan posisi di atas entri elevel, dan pegawai yang mampu menjabat atau mengerjakan pekerjaan banyak, sebaiknya dilakukan rekrutmen dari internal organisasi sebagai alat pengembangan karir dan motivasi kerja pegawai dan memberi imbalan tas kinerja yang baik. dengan rekrutmen internal para pegawai termotivasi untuk bekerja keras kompetisi untuk jabatan dan gaji lebih tinggi.

Keuntungan lainnya untuk promosi dari dalam organisasi adalah pegawai yang dipromosikan telah memahami budaya dan iklim organisasi, lingkungan kerja, kebijakan organisasi dan teman-temannya dalam organisasi. Organisasi tidak perlu melakukan orientasi mengenai organisasi dan ini akan menghemat biaya. Kerugian mengenai rekrutmen dari internal, organisasi akan kehilangan kesempatan untuk memperoleh ide-ide, kreativitas dan inovasi baru yang berasal dari pegawai baru dari luar organisasi. Akan tetapi, hal tersebut tergantung dari kebijakan organisasi.

2. Nepotisme

Dalam perekrutan nepotisme adalah perekrutan diantara anggota keluarga, kroni, teman separtai, teman sesuku dan teman segama. Sejumlah organisasi mempunyai kebijakan yang melarang merekrut pegawai berdasarkan nepotisme. Bahkan jika seorang pegawai yang akan menikah dengan pegawai lainnya dalam organisasi, maka salah seorang dari mereka harus berhenti kerja. Kebijakan nepotisme ditujukan untuk menghindari perilaku yang tidak etis, perilaku koruptif dan penyalahgunaan kekuasaan dalam organisasi.

3. Diskriminasi

Bagi lembaga pemerintah tidak bebas dalam melakukan rekrutmen dan seleksi. Lembaga-lembaga tersebut dilarang melakukan diskriminasi. Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang

adil dan layak dalam hubungan kerja. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2008 Tentang Penghapusan Diskriminasi Dan Etnis melarang melakukan diskriminasi berdasarkan ras dan etnis. Demikian juga Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.

4. Teknik Name Requests: Gabungan Politik dan Pelayanan Sipil dalam Rekrutmen

Name Requests merupakan suatu praktek dalam proses rekrutmen yang berusaha menggabungkan nilai-nilai *political responsiveness* dan *managerial efficiency*. Berdasarkan sistem ini, para manajer dalam bidang manajemen sumber daya manusia dari instansi, dan para supervisi, secara aktif merekrut orang-orang yang mereka ingin pekerjakan di instansinya. Atau para pejabat yang terpilih meminta kepada birokrat yang berpengalaman untuk melihat apakah seseorang memenuhi kualifikasi untuk dipekerjakan di jabatan pelayanan publik dalam suatu instansi. Selanjutnya, manajer yang bersangkutan akan menasihati pelamar yang diinginkan untuk mengajukan lamaran ke instansi manajemen sumber daya manusia di pusat. Setelah si pelamar menerima surat tanda penerimaannya dari instansi pusat, instansi di bawahnya akan mengajukan permintaan ke instansi pusat agar pelamar tersebut, jika tercantum dalam daftar eligibilitas, diberikan kepada mereka untuk dipekerjakan pada instansi bawahan tadi.

Khususnya untuk lowongan-lowongan professional dan administrative tingkat atas, sistem *name-requests* ini lebih banyak digunakan ketimbang sistem

open request instansi meminta sertifikasi, yang hanya meminta pelamar yang paling berkualifikasi, tanpa menguraikan seorang pelamar tertentu melalui nama.

Sistem *Name-requests* ini mempunyai kelemahan-kelemahan antara lain:

- a) Karena dapat mengarah kepada sistem *cronyism* dalam mempekerjakan seseorang dan bisa bertentangan dengan tujuan-tujuan *social equity* atau *administrative efficiency* dari instansi
- b) Karena bisa membatasi hak-hak pekerja
- c) Dapat secara tidak adil mengeluarkan nama-nama dari para pelamar yang telah ada lebih dulu dalam daftar

Tetapi pendukung sistem ini berpendapat bahwa sistem ini memungkinkan instansi untuk mewawancarai dan melakukan praseleksi terhadap para pelamar yang memenuhi kualifikasi. Oleh karena itu akan mengurangi pekerjaan surat menyurat dari instansi yang menangani manajemen sumber daya manusia di tingkat pusat yang biasanya harus menyurati semua pelamar yang *eligible* tanpa memperhatikan kepentingan mereka terhadap pekerjaan atau kepentingan instansi dalam mempekerjakan seseorang. Mereka juga berpendapat bahwa pimpinan instansi dan departemen manajemen sumber daya manusia adalah yang paling mampu untuk melakukan seleksi. Bagaimana pun merekalah yang mewujudkan tujuan-tujuan instansi melalui pekerja yang baru dipekerjakan; dan mereka adalah satu-satunya yang akan mengalami akibat-akibat jika pekerjaannya tidak berkualifikasi untuk jabatan yang diduduki.

Klingner, Cs (Gomes:2003,115) berpendapat bahwa sistem ini memudahkan untuk melihat gabungan dari nilai-nilai efisiensi dan daya tanggap

politik. Dikatakannya, jika sistem ini dilaksanakan dengan baik, para manajer akan memperoleh pekerja-pekerja yang memenuhi minimal standar efisiensi dari sistem pelayanan sipil, dan para pejabat politik bisa mempererat rasa persahabatan atau memajukan tujuan-tujuan programnya sendiri. Tapi sistem ini tidak akan bekerja dengan baik karena salah satu dari nilai tersebut dicapai dengan merugikan nilai-nilai yang lain. Keberatan yang paling dasar datang dari pendukung nilai *social equity* dan hak-hak individual dari para pekerja, yang mengklaim bahwa sistem *name request* membatasi akses bagi lapangan kerja disektor publik.

Jadi kesimpulan yang dapat di tarik dari uraian-uraian diatas adalah bahwa rekrutmen bukan merupakan suatu fungsi yang terpisah. Tuntutan akan pelerja-pekerja baru dalam suatu instansi/lembaga ditentukan oleh pertumbuhan instansi tersebut, yang pada gilirannya ditentukan oleh perubahan-perubahan dalam prioritas-prioritas program yang ditetapkan oleh atau untuk instansi yang bersangkutan. Kebutuhan-kebutuhan bagi rekrutmen di pengaruhi oleh tingkat pemakaian dan pergantian diantara para pekerja yang ada. Rekrutmen merupakan ujung tombak daripada proses staffing, dan dipengaruhi oleh penggunaan dan peringatan (*retention*) terhadap pekerja-pekerja setelah mereka dipekerjakan, bagaimana para pekerja direkrut, dan juga mempengaruhi tingkat pergantian mereka. (Gomes, 2003:114-116).

B. Konsep Seleksi

1. Pengertian Seleksi

Nawawi mendefinisikan seleksi sebagai kegiatan memilih dan mendapatkan tenaga kerja, yang memiliki kemampuan sesuai dengan tugas-tugas yang akan dikerjakannya pada jabatan kosong yang akan diisi atau ditempatinya. Sejalan dengan hal di atas, Siagian dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2015:131) mengemukakan proses seleksi pegawai merupakan salah satu bagian penting dalam keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia. Proses seleksi terdiri dari berbagai langkah spesifik yang diambil untuk memutuskan pelamar mana yang akan ditolak. Proses seleksi dimulai dari penerimaan lamaran dan berakhir dengan keputusan terhadap lamaran tersebut. Langkah-langkah antara proses dimulai dan proses diakhiri merupakan usaha pengkaitan antara kepentingan calon pegawai dengan kepentingan organisasi.

Sejalan dengan pengertian di atas, Yani (2012) mengemukakan seleksi adalah proses pemilihan calon tenaga kerja yang paling memenuhi syarat untuk mengisi lowongan pekerjaan. Proses seleksi terjadi setelah ada sejumlah calon tenaga kerja yang mendaftar atau terdaftar melalui proses rekrutmen. Selain itu, Munandar dalam Yani (2012:66) menjelaskan bahwa sasaran seleksi adalah suatu rekomendasi atau suatu keputusan untuk menerima atau menolak seseorang calon untuk pekerjaan tertentu berdasarkan suatu dugaan tertentu tentang kemungkinan-

kemungkinan dari calon untuk menjadi tenaga kerja yang berhasil pada pekerjaannya.

Tugas seleksi adalah menilai sebanyak mungkin calon untuk memilih seorang atau sejumlah orang (sesuai dengan jumlah yang telah ditentukan) yang paling memenuhi persyaratan pekerjaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Ini berarti dalam proses seleksi perusahaan atau organisasi akan memilih calon karyawan yang diperkirakan atau diramalkan akan berhasil menjalankan pekerjaan dengan baik. Dengan kata lain, akan memilih calon karyawan yang tepat untuk pekerjaan tertentu. Dalam proses seleksi dibutuhkan 3 masukan yang penting yakni *Job analysis* memberikan informasi mengenai pekerjaan, spesifikasi orang dan *standard* performa dari setiap pekerjaan.

2. Metode-metode Seleksi

Penggunaan metode tertentu dalam seleksi dimaksudkan untuk memperoleh tenaga kerja yang diperkirakan (diprediksi) memiliki kemampuan terbaik dalam melaksanakan pekerjaan/jabatan yang ditawarkan. Tujuan dari semua cara atau metode tersebut adalah untuk menggali dan mendapatkan informasi yang tidak dapat diperoleh dari keterangan yang diberikan secara tertulis tentang calon. Informasi itu dapat digunakan sebagai dasar untuk memutuskan siapa calon yang dianggap paling memenuhi syarat yang telah ditetapkan dalam “profil kandidat”. Pada umumnya alat yang hampir selalu digunakan oleh organisasi untuk menyeleksi adalah berbagai jenis tes dan wawancara.

Kadang kal, untuk pekerjaan tertentu seperti dilakukan di lingkungan militer, pemeriksaan kesehatan, tes fisik, juga dimasukkan sebagai salah satu bentuk tes. Semua cara tersebut akan dijelaskan dibawah ini secara singkat. Dalam Sutrisno (2012:54-59) metode dalam pelaksanaan seleksi yakni :

a) Screening Lamaran

Pada tahap awal, seleksi kandidat harus dilakukan dengan membaca surat-surat lamaran mereka. Dari informasi yang diberikan dalam surat lamaran dapat dicek secara kasar apakah pelamar tersebut memenuhi persyaratan yang ditetapkan atau tidak. Lamaran yang dianggap memenuhi persyaratan dan tidak kemudian dipisahkan dan disimpan dalam fail yang berbeda.

b) Test Mengisi Formulir Lamaran

Pada tahap kedua dari proses seleksi yang kita lakukan adalah meminta pelamar mengisi sendiri formulir lamaran yang telah disiapkan oleh organisasi. Bila pekerjaan yang dilamar menuntut kemampuan berbahasa Inggris, formulir tersebut harus diarsipkan dalam bahasa Inggris. Tujuan pertama, untuk mengetahui apakah pelamar tersebut yang membuat riwayat hidup yang dikirimkan atau dibuatkan oleh orang lain. Kedua, adalah untuk mengetahui lebih banyak informasi tentang pelamar yang khusus dibutuhkan untuk tahap seleksi selanjutnya.

c) Test Kemampuan dan Pengetahuan

Tes yang akan diberikan tergantung pada persyaratan yang ditetapkan untuk tiap jabatan dan tingkatan dalam organisasi. Jenis tes yang umum adalah :

- a) Tes kemampuan numeracy, yaitu kemampuan melakukan penghitungan secara cepat dan teliti. Tes numeracy biasanya digabung dengan tes accuracy, yaitu ketelitian dan ketepatan dalam menghitung. Tes-tes jenis ini sering kali digabungkan dengan tes psikologi yang akan diuraikan di bawah, tetapi kadang-kadang juga dilakukan secara tersendiri. Jenis tes seperti ini bisa diperoleh dengan membeli bahan tes dari beberapa lembaga didalam atau diluar negeri yang informasinya dapat diperoleh melalui internet.
- b) Tes intelegensia dasar, yaitu tes untuk mengukur kecerdasan dasar pelamar/calon. Seperti tes dalam kelompok pertama, tes jenis ini juga dapat menjadi bagian dari tes psikologi.
- c) Tes kemampuan dan keterampilan teknis. Tes ini tergantung bidang kerja yang dilamar. Tes-tes jenis ini harus dilaksanakan sendiri tetapi bahan atau pertanyaannya harus disediakan oleh unit kerja yang akan membutuhkan tenaga kerja.
- d) Tes pengetahuan umum. Sesuai namanya, tes ini bersifat sangat umum dan berkisar tentang hal-hal umum, misalnya kejadian-kejadian terakhir yang terjadi di Indonesia dan di dunia. Tes ini juga tergantung pada pekerjaan/jabatan yang harus diisi.

e) Tes psikologi. Ada beberapa hal yang harus digarisbawahi tentang tes psikologi. Pertama, tes psikologi sebenarnya lebih tepat disebut “pemotretan kandidat secara psikologis. Tujuan dari pemotretan psikologis adalah untuk mencari kandidat yang memiliki karakteristik psikologis, seperti sikap, minat, sistem nilai, motivasi, dan watak yang tepat untuk jabatan yang harus diisi. Dengan demikian, kandidat yang mengikuti tes seharusnya diberi tahu bahwa bila hasil tes mereka dianggap tidak memenuhi persyaratan yang ditetapkan bukanlah berarti bahwa mereka orang yang gagal dalam semua bidang. Mereka mungkin memenuhi persyaratan untuk pekerjaan lain atau bidang lain. Kedua, adalah tidak tepat untuk memilih seseorang calon karyawan semata-mata hanya berdasarkan hasil dari sebuah tes psikologi. Hasil sebuah tes psikologi seharusnya hanya digunakan sebagai salah satu sumber informasi tentang seorang kandidat yang dapat kita gunakan sebagai dasar pembuatan keputusan. Tes psikologi tidak akan memberi kita informasi tentang pengetahuan umum atau pengetahuan spesifik, dan keahlian teknis yang dimiliki kandidat, serta penampilan fisiknya. Demikian pula informasi tentang latar belakang pribadi dan karakternya. Informasi-informasi tersebut hanya bisa diperoleh melalui cara-cara lain yaitu tes dan wawancara. Membuat keputusan hanya berdasarkan hasil tes psikologi adalah sebuah kekeliruan.

- f) Tes dexterity, adalah tes khusus untuk mengukur kecepatan tangan atau jari tangan untuk pekerjaan yang menuntut kecekatan organ tubuh tersebut. Calon karyawan yang akan mengerjakan jenis pekerjaan yang banyak menggunakan tangan dan/atau jari selain otaknya, misalnya operator mesin atau peralatan tertentu, mungkin harus menjalani tes-tes seperti ini.
- g) Tes kemampuan atau daya tahan fisik. Biasanya dilakukan pada calon-calon yang akan mengisi jabatan yang memerlukan ketahanan fisik yang prima, salah satunya adalah jabatan satpam.

d) Wawancara

Tujuan dari wawancara seleksi adalah mendapatkan informasi yang lebih mendalam tentang calon yang bersama dengan hasil tes akan digunakan sebagai dasar untuk membuat keputusan tentang calon yang dipilih. Hal aneh bila pilihan calon pegawai dilakukan bahkan tanpa bertemu sebelumnya, melihat fisiknya, dan mendengarkan suaranya. Lebih dari itu, bila perusahaan harus menyeleksi calon-calon yang akan mengisi jabatan-jabatan professional dan manajerial senior, pejabat yang melakukan seleksi harus mengandalkan sepenuhnya pada teknik wawancara dan cara lain untuk memperoleh informasi yang diperlukan. Oleh karena itu, para pejabat perusahaan dan terutama manajer SDM harus sangat teliti dalam melakukan wawancara seleksi.

Apabila calon telah dipilih berdasarkan hasil tes dan wawancara, masi ada dua hal yang harus kita lakukan sebelum menempatkan calon

yang dipilih dalam pekerjaannya. Kedua hal tersebut adalah pemeriksaan kesehatan dan pengecekan referensi, yang keduanya akan dijelaskan di bawah ini.

1. Pemeriksaan Kesehatan

Pemeriksaan kesehatan calon pegawai sudah menjadi standar prosedur normal yang ditetapkan baik oleh instansi pemerintah maupun perusahaan. Tujuan utama dari pemeriksaan kesehatan calon pegawai adalah untuk menyakinkan bahwa calon tersebut dalam kondisi fisik dan mental yang sehat dan prima. Tetapi, pemeriksaan kesehatan juga dapat menyelamatkan organisasi dari beban biaya pemeliharaan kesehatan yang berat bila ternyata calon tersebut tidak lama setelah bergabung ternyata mengidap penyakit yang cukup berat.

Pemeriksaan kesehatan calon karyawan dapat dilaksanakan oleh di rumah sakit yang dipercaya dan ditunjuk oleh organisasi.

2. Pengecekan Referensi

Pengecekan referensi adalah suatu usaha untuk memperoleh informasi yang tepat mengenai latar belakang dan sifat calon. Informasi jenis ini terutama diperlukan bila calon pernah bekerja di perusahaan lain. Informasi yang diperlukan pertama-tama adalah berupa konfirmasi atas keterangan yang telah diberikan oleh calon dalam lamaran mereka atau selama wawancara. Selain itu, yang terpenting adalah untuk mengecek tentang karakter calon yang berkaitan dengan moralitas calon, misalnya apakah ia jujur dan dapat dipercaya dalam hal pengelolaan uang. Sumber-

sumber untuk informasi tersebut adalah perusahaan di mana sebelumnya calon bekerja, instansi pendidikan khusus untuk calon yang baru lulus, atau referensi lain yang diberikan oleh calon.

Pengecekan harus dilaksanakan sebelum calon dipanggil untuk wawancara akhir dan harus ada laporan tertulis mengenai hasil pengecekan tersebut oleh pejabat yang melakukannya.

3. Laporan Hasil Seleksi

Apabila seluruh proses seleksi telah selesai, petugas yang melakukan seluruh proses akuisisi harus membuat laporan untuk diajukan kepada pemimpin unit yang membutuhkan orang dan kepada atasannya. Pada perusahaan yang telah menerapkan sistem informasi yang terintegrasi laporan seperti itu dapat dibuat tanpa kertas dengan melalui fasilitas email internal. Laporan hasil seleksi juga harus dilengkapi dengan penjelasan tentang hasil pemeriksaan kesehatan dan pengecekan referensi serta usulan tentang syarat-syarat dan kondisi kerja yang akan dimasukkan dalam surat penawaran kerja atau perjanjian kerja dengan calon yang bersangkutan.(Sutrisno, 2009:53-60)

6. Arti Dan Pentingnya Seleksi Sumber Daya Manusia

Dalam Sedarmayanti (2017) seleksi harus dilakukan secara jujur, cermat, dan objektif agar supaya sumber daya manusia yang diterima memenuhi syarat jabatan. Seleksi sumber daya manusia sangat penting karena :

1. Kinerja organisasi akan selamanya bergantung pada kinerja sumber daya manusia.
2. Seleksi yang efektif sangat penting karena dana yang diinventarisasi untuk menarik/mengangkat pegawai sangat besar.
3. Globalisasi disertai revolusi komunikasi dan informasi kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi dan persaingan yang semakin ketat memerlukan sumber daya manusia berkualitas tinggi sehingga seleksi memegang peranan penting.

C. Konsep Penempatan

Hariandja (2005) mengemukakan bahwa penempatan merupakan proses penugasan, pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru yang berbeda. Sementara itu Mathis & Jackson dalam Suwatno juga mengemukakan bahwa Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa penempatan kebijaksanaan sumber daya manusia untuk menentukan posisi/ jabatan seseorang tenaga kerja untuk menyelesaikan tugas pekerjaan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Bambang Wahyudi dalam Suwatno (2003) menyatakan ada empat indikator-indikator penempatan karyawan antara lain sebagai berikut:

1. Pendidikan
2. Pengetahuan kerja
3. Keterampilan kerja
4. Pengalaman kerja

D. Konsep Orientasi

1. Pengertian Orientasi

Orientasi adalah usaha membantu para pekerja agar mengenali secara baik dan mampu beradaptasi dengan suatu situasi atau dengan lingkungan/iklim bisnis suatu organisasi/perusahaan. Orientasi itu dianalogkan dengan kegiatan sosialisasi, sebagai langkah ketiga dari penerimaan calon tenaga kerja (rekrutmen/penarikan, seleksi/*staffing*, dan orientasi/sosialisasi). Oleh karena itu orientasi diartikan juga sebagai proses memperkenalkan pekerja baru (dari rekrutmen sumber internal atau eksternal) mengenai keseluruhan organisasi/perusahaan atau unit kerja, sebagai tempat yang bersangkutan akan bekerja. (Nawawi, 2013:207-208).

Program orientasi biasanya dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu topic umum yang paling diminati oleh karyawan baru dan spesifik yang berhubungan langsung dengan pekerjaan. Beberapa topic yang tercakup dalam program orientasi karyawan baru adalah :

Tabel 2.1 Topik Program Orientasi

ISUE ORGANISASI	
Sejarah karyawan	Tahapan produksi dan pelayanan
Organisasi dan karyawan	Selintas tentang proses produksi
Nama & kedudukan para eksekutif	Kebijakan organisasi
Departemen dan kedudukan karyawan	Peraturan disiplin
Layout fasilitas fisik	Buku pegangan karyawan
Periode karyawan sementara	Prosedur keselamatan kerja
KEUNTUNGAN KARYAWAN	
Skala pembayaran dan hari gaji	Asuransi
Liburan	Program pension
Waktu istirahat	Pelayanan yang diberikan karyawan lain
Training	Program rehabilitasi
Conseling	
PENGENALAN	
Kepada supervisor	Kepada teman kerja
Kepada trainer	Kepada <i>counselor</i> karyawan
KEWAJIBAN PEKERJAAN	
Lokasi pekerjaan	Selintas mengenai pekerjaan
Kesulitan pekerjaan	Tujuan dari pekerjaan
Kebutuhan alat keselamatan	Hubungan dengan pekerjaan lainnya

Dalam Sedarmayanti (2017:65-66), orientasi dikemukakan sebagai kegiatan yang dilaksanakan untuk memperkenalkan pegawai baru dengan pegawai lama/manajemen secara keseluruhan sesuai hierarki organisasi. Orientasi merupakan proses mengetahui dan mengenal tempatnya dalam totalitas hubungan pekerjaan, ruang lingkup organisasi, dan berbagai kebijakan yang harus ditaati pegawai baru.

2. Tujuan Orientasi

Sedarmayanti (2017) mengemukakan tujuan dari pelaksanaan orientasi adalah :

- a) Mengenalkan pegawai baru dengan ruang lingkup organisasi dan kegiatannya.
- b) Memberi informasi penting tentang peraturan, kebijakan, dan ketentuan organisasi
- c) Menghindari kemungkinan timbulnya kekacauan yang dihadapi pegawai baru atas tugas dan pekerjaan baru yang diserahkan kepadanya.
- d) Menghemat waktu, tenaga, dan biaya dengan memberikan pengenalan awal menyeluruh atas semua kegiatan organisasi
- e) Memberikan kesempatan pada pegawai baru untuk menanyakan kesulitan tentang tugas dan pekerjaan mereka.
- f) Memberi pengertian pada pegawai baru bahwa mereka adalah salah satu aset yang penting
- g) Menanamkan pengertian dan keyakinan agar pegawai baru merasa seperti di rumah sendiri dan tertanam rasa memiliki sehingga dapat bekerja dengan aman, nyaman, dan penuh loyalitas.

Adapun cara melakukan orientasi dalam Sedarmayanti (2017) adalah :

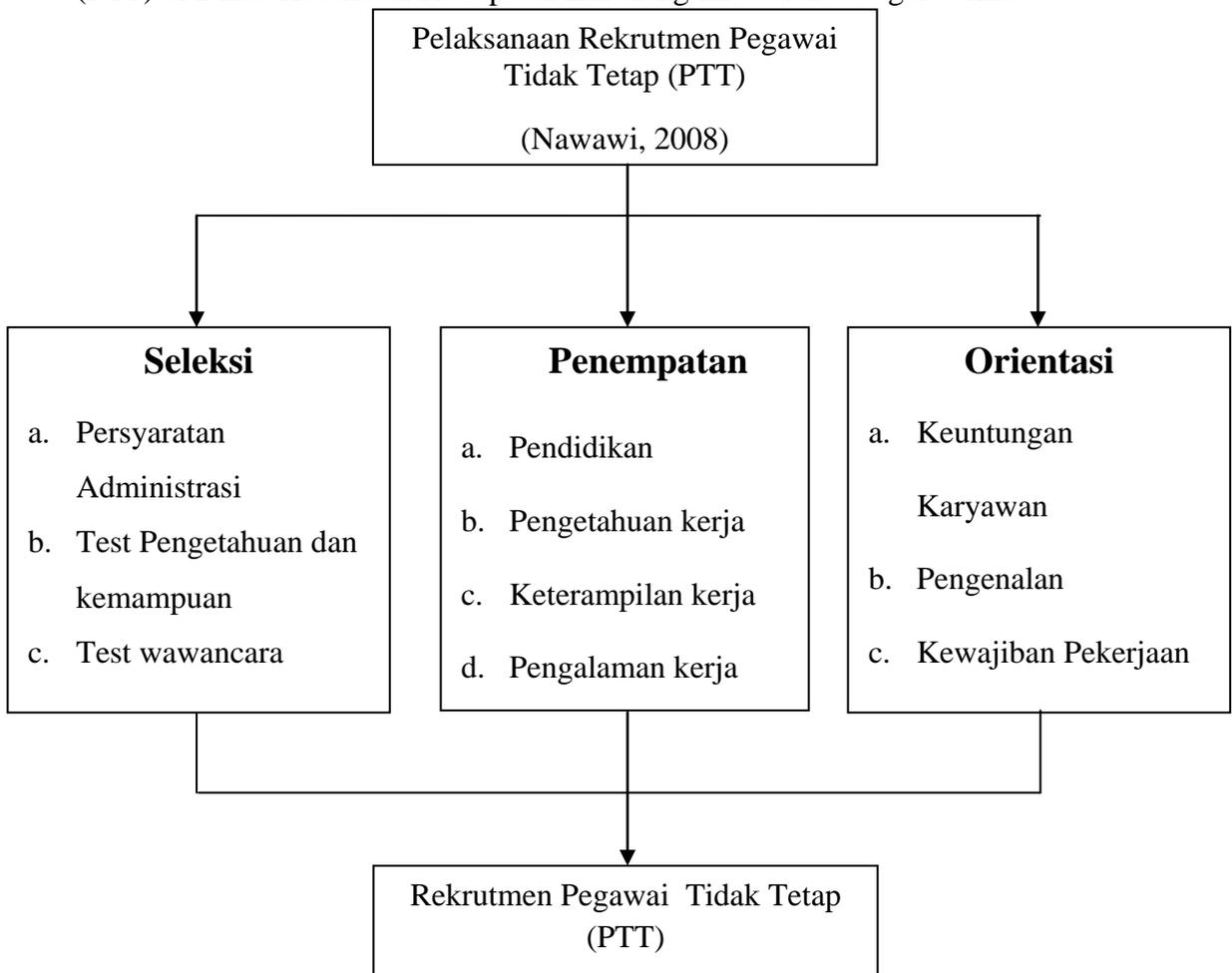
- a) Mengadakan penyuluhan secara umum
- b) Memberi petunjuk dan mengatur tempat dan fasilitas tertentu
- c) Mengadakan pertemuan di ruang kerja

- d) Pengenalan terhadap tenaga kerja lama
- e) Mencoba pelaksanaan tugas dan pekerjaan

Dengan berakhirnya proses orientasi, maka berakhir pula proses pengadaan pegawai.

E. Kerangka Pikir

Dari beberapa teori yang dijelaskan pada tinjauan pustaka sebelumnya, maka kerangka pikir pada penelitian pelaksanaan rekrutmen Pegawai Tidak Tetap (PTT) di Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1 : Kerangka Pikir

F. Deskripsi Fokus Penelitian

Untuk memberikan kejelasan dalam pengertian terkait objek penelitian, maka diuraikan defenisi fokus dari penelitian sebagai berikut :

1. Kegiatan seleksi adalah proses menempatkan keputusan dalam menerima atau tidak menerima Pegawai Tidak Tetap (PTT) yang melamar di Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang untuk suatu pekerjaan atau jabatan, dengan sub bagian:
 - a. Persyaratan administrasi, terkait pengisian formulir dan persyaratan tertentu sebagai lampiran surat lamaran yang diberikan pada calon pegawai tidak tetap Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang
 - b. Test pengetahuan dan kemampuan adalah proses seleksi tertulis terkait pengetahuan calon pegawai tidak tetap Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang
 - c. Test Wawancara terkait pengajuan pertanyaan secara langsung dan dalam mengenai motif, harapan, dan keinginan dari calon pegawai tidak tetap Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang yang didasarkan pada kualifikasi pendidikan dan pengalamannya.
2. Kegiatan penempatan adalah penugasan atau pengisian jabatan yang kosong pada Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang yang terdiridarisubbagian :
 - a. Pendidikan adalah tingkat pendidikan yang dimiliki oleh Pegawai Tidak Tetap (PTT) yang menjadi pertimbangan dalam penempatan dalam jabatan baru yang kosong.

- b. Pengetahuan kerja adalah pemahaman Pegawai Tidak Tetap (PTT) terhadap prosedur, nilai, maupun prinsip yang terdapat pada lokasi kerja guna memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat.
 - c. Keterampilan kerja adalah kemampuan atau kecakapan Pegawai Tidak Tetap (PTT) untuk mampu mengerjakan maupun berbagai tugas dalam pekerjaannya.
 - d. Pengalaman kerja adalah jenis pekerjaan yang pernah atau sering dihadapi oleh Pegawai Tidak Tetap (PTT) sebelum bekerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang.
3. Orientasi adalah usaha membantu para pekerja agar mengenali secara baik dan mampu beradaptasi dengan situasi atau lingkungan kerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang. Adapun sub bagian dari orientasi :
- a. Keuntungan Karyawan adalah segala sesuatu yang akan diperoleh Pegawai Tidak Tetap saat bekerja pada Dinas Kesehatan. Hal ini terkait tunjangan gaji, waktu libur, maupun program pelatihan.
 - b. Pengenalan adalah proses memperkenalkan pegawai baru dengan pegawai lama secara keseluruhan sesuai dengan hierarki dari Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang.
 - c. Kewajiban Pekerjaan adalah keseluruhan pekerjaan yang akan menjadi tanggungjawab dari Pegawai Tidak Tetap (PTT), hal ini terkait jenis pekerjaan, lokasi kerja maupun tujuan pekerjaan, agar terhindar dari kemungkinan kecacauan yang dihadapi pegawai atas tugas dan pekerjaan baru.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu Dan Lokasi Penelitian

Waktu dalam penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret sampai dengan bulan Mei 2018 bertempat Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang. Dasar penelitian ini dilakukan adalah masih terdapatnya kelemahan dalam pelaksanaan rekrutmen Pegawai Tidak Tetap (PTT) yang dilakukan di Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang.

B. Jenis Dan Tipe Penelitian

1. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif, yakni mendeskripsikan tentang pelaksanaan rekrutmen Pegawai Tidak Tetap (PTT) di Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang. Sehubungan dengan hal yang diteliti adalah fenomena sosial, maka dibutuhkan informasi mendalam melalui pendeskripsian berdasarkan ungkapan maupun bahasa masing-masing informan sehingga dapat diungkap makna sebenarnya dari informasi yang diperoleh.
2. Tipe penelitian ini adalah fenomenologi yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran secara jelas mengenai masalah yang diteliti berdasarkan pengalaman yang telah dialami informan. Masalah yang akan diteliti terkait pelaksanaan rekrutmen Pegawai Tidak Tetap (PTT) Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang.

C. Sumber Data

Sumber data adalah tempat dimana peneliti memperoleh data yang diperlukan selama melaksanakan penelitian. Adapun sumber data pada penelitian ini yaitu :

1. Data Primer

Data primer merupakan data empiris yang diperoleh dari informan berdasarkan hasil wawancara. Pada penelitian ini data yang diperoleh peneliti melalui hasil wawancara atau tanya jawab langsung dengan informan yang terlibat dalam pelaksanaan rekrutmen Pegawai Tidak Tetap (PTT) Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekangi.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh peneliti melalui dari berbagai laporan-laporan atau dokumen-dokumen yang bersifat informasi tertulis dan dikumpulkan yang digunakan dalam penelitian pelaksanaan rekrutmen Pegawai Tidak Tetap (PTT) Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang.

D. Informan Penelitian

Informan penelitian ini adalah orang-orang yang dianggap mampu memberikan informasi yang selengkap-lengkapnyanya mengenai pelaksanaan rekrutmen. Dalam penelitian ini informan yang peneliti maksudkan adalah pegawai, baik pimpinan maupun bawahan yang terlibat dalam pelaksanaan rekrutmen Pegawai Tidak Tetap (PTT) di Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang.

Adapun yang akan dijadikan informan dalam penelitian ini adalah :

Tabel 3.1 Informan Penelitian

No	Informan	Jumlah
1.	Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang	1
2.	Kepala subbagian umum kepegawaian	1
3.	Staff subbagian umum kepegawaian	2
4.	Pegawai Tidak Tetap Medis	3
5.	Pegawai Tidak Tetap Non Medis	3
Jumlah		10

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang relevan, penelitian ini menggunakan tiga teknik pengumpulan data yakni :

1. Teknik observasi

Teknik ini dilakukan peneliti dengan cara melakukan pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang benar-benar terjadi di Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang. Kegiatan pengamatan terhadap objek penelitian ini untuk memperoleh keterangan-keterangan data yang lebih akurat dan untuk mengetahui relevansi antara jawaban responden dan kenyataan yang terjadi dilapangan dalam hal pelaksanaan rekrutmen Pegawai Tidak Tetap (PTT) di Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang.

2. Wawancara

Teknik ini dilakukan peneliti dengan cara mengadakan tanya jawab secara lisan dan mendalam terhadap beberapa informan yang diambil sebagai sampel baik dari kepala dinas, kepala bidang, maupun staff serta dari Pegawai Tidak Tetap (PTT) di Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang yang dianggap mampu memberikan informasi yang akurat terkait pelaksanaan rekrutmen.

3. Dokumentasi

Teknik ini merupakan pengumpulan data melalui dokumen-dokumen atau buku-buku yang berkaitan erat dengan rekrutmen Pegawai Tidak Tetap (PTT) di Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang sehingga menunjang relevansi data. Metode dokumentasi digunakan untuk mengungkap serta melengkapi informasi yang erat kaitannya dengan pokok dari permasalahan.

F. Teknik Analisis Data

Adapun teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini dikemukakan oleh Miles dan A. Michael Hurman dalam Sugiyono (2012 : 92) memiliki tiga langkah sebagai berikut :

1. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Reduksi data berarti memilih hal yang pokok dan memfokuskan pada hal yang penting. Reduksi data juga berarti komponen pertama dalam analisis data yang memperpendek, memprtegas dan membuang hal yang dirasa tidak penting ataupun tidak berkaitan dengan fokus penelitian sehingga penarikan kesimpulan dapat dilakukan.

2. Penyajian Data (*Data Display*)

Penyajian data adalah bentuk rakitan data dalam uraian singkat. Menyajikan data yang sering digunakan dalam penelitian kualitatif adalah bersifat naratif. Hal ini dimaksudkan untuk memahami apa yang terjadi secara lebih mudah.

3. Penarikan Kesimpulan (*Conclusion Drawing*)

Langkah terakhir dari model ini adalah penarikan kesimpulan. Kesimpulan dalam penelitian mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal namun juga tidak, karena masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan berkembang setelah peneliti ada di lapangan. Kesimpulan penelitian kualitatif merupakan temuan baru yang sebelumnya belum ada yang berupa deskripsi atau gambaran yang sebelumnya belum jelas menjadi jelas.

G. Pengabsahan Data

Menurut Sugiyono (2012:121) uji keabsahan data meliputi uji kredibilitas data, uji transferability, uji dependability, dan uji confirmability. Keabsahan data pada penelitian ini diperiksa menggunakan uji kredibilitas data yang dilakukan dengan teknik triangulasi. Triangulasi merupakan pengecekan dengan berbagai cara, berbagai sumber, dan berbagai waktu. Dengan demikian terdapat tiga triangulasi dalam keabsahan data, yaitu triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan triangulasi waktu.

1. Triangulasi sumber

Triangulasi sumber adalah membandingkan cara mengecek ulang derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui sumber yang berbeda. Misalnya membandingkan hasil pengamatan dengan wawancara, membandingkan apa yang dikatakan umum dengan yang dikatakan pribadi, membandingkan hasil wawancara dengan dokumen yang ada pada Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang terkait pelaksanaan rekrutmen pegawai tidak tetapnya.

2. Triangulasi teknik

Triangulasi teknik dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Dalam penelitian ini akan menggunakan teknik observasi dan wawancara untuk mengecek data yang diperoleh dengan teknik pengumpulan data sebelumnya.

3. Triangulasi waktu

Triangulasi waktu digunakan untuk validitas data yang berkaitan dengan pengecekan data berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu. Perubahan suatu proses dan perilaku manusia mengalami perubahan dari waktu ke waktu. Untuk mendapatkan data yang sah melalui observasi pada penelitian ini akan diadakan pengamatan tidak hanya satu kali pengamatan saja, sehingga data yang diperoleh di Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang valid.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Umum Lokasi Penelitian

1. Gambaran Umum Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Enrekang Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Enrekang, Dinas Daerah memiliki tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan otonomi dan tugas pembantuannya. Dalam menyelenggarakan tugasnya, Dinas Daerah memiliki fungsi :

- a. Perumusan kebijakan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya
- b. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum sesuai dengan lingkup tugasnya
- c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas sesuai dengan lingkup tugasnya
- d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan fungsi dan tugasnya

Organisasi Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang merupakan wadah bagi penyelenggaraan tugas dan fungsi pelayanan kesehatan masyarakat. Penyediaan Sarana Kesehatan adalah kebutuhan pokok yang dibutuhkan dalam upaya meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Dalam pelaksanaan tugasnya, Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang memiliki 3 (tiga) Unit Pelaksana Teknis (UPT). Adapun Unit Pelaksana Teknis Dinas Kesehatan tersebut yakni :

1. Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Massenrempulu

Rumah sakit merupakan UPT Dinas yang berfungsi sebagai sarana pelayanan kesehatan rujukan. Pada Tahun 2016 Kabupaten Enrekang memiliki 2 unit rumah sakit yakni Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) dan Rumah Sakit Umum Type D PermataHJ.

Dalam Peraturan Daerah Kabupaten Enrekang Nomor 11 Pasal 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Enrekang, Rumah Sakit Daerah (RSUD) dan Puskesmas bersifat fungsional dan merupakan unit layanan yang bekerja secara profesional. Rumah Sakit Daerah (RSUD) dalam penyelenggaraan tata kelola rumah sakit dan tata kelola klinis menerapkan pola pengelolaan keuangan badan layanan umum Daerah. RSUD dipimpin oleh seorang Direktur yang dijabat oleh dokter atau dokter gigi yang ditetapkan sebagai pejabat fungsional dokter atau dokter gigi dengan diberikan tugas tambahan. RSUD dalam penyelenggaraan tata kelola rumah sakit dan tata kelola klinis dibina dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas.

2. Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas)

Puskesmas adalah UPT Dinas yang berada pada wilayah kecamatan. Pada tahun 2016 Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang memiliki 13 (tiga belas) puskesmas yang tersebar di 12 Kecamatan, dengan jumlah rincian puskesmas perawatan 12 unit dan puskesmas non perawatan 1 unit. Selain itu, terdapat pula Puskesmas Pembantu

(Pustu) dengan jumlah 69 unit dan poskesdes 57 unit. Adapun 13

Puskesmas tersebut adalah :

1. Puskesmas Masalle
 2. Puskesmas Sumbang
 3. Puskesmas Baroko
 4. Puskesmas Sudu
 5. Puskesmas Kalosi
 6. Puskesmas Malua
 7. Puskesmas Anggeraja
 8. Puskesmas Maiwa
 9. Puskesmas Bungin
 10. Puskesmas Kota
 11. Puskesmas Kabere
 12. Puskesmas Baraka
 13. Puskesmas Buntu Batu
3. Sarana Upaya Kesehatan Bersumberdaya Masyarakat (UKBM)
- Untuk membantu dalam pencapaian peningkatan derajat kesehatan masyarakat, salah satu upaya yang dilakukan Dinas Kesehatan adalah dengan memanfaatkan sumber daya dan potensi yang ada di masyarakat. UKBM yang dibentuk antara lain posyandu, pondok bersalin desa (Polindes), Tanaman Obat Keluarga (Toga), Pos Obat Desa (POD), Pos Upaya Kesehatan Kerja (UKK), dan desa siaga. Pada

tahun 2016 terdapat 303 buah posyandu, akan tetapi yang aktif hanya 181 buah dan desa siaga aktif sebanyak 129 desa.

4. Tenaga Kesehatan

Dalam percepatan pembangunan, salah satu unsur yang sangat berperan penting adalah tenaga kesehatan yang memiliki tugas pada setiap sarana kesehatan masyarakat. Selain kualitas, distribusi dan jumlah tenaga kesehatan akan sangat menentukan pemerataan pembangunan kesehatan di daerah. Kategori jenis tenaga dalam lingkup kesehatan (Dinas Kesehatan, Rumah Sakit, dan Puskesmas) dapat dikategorikan sebagai tenaga medis, tenaga paramedis, dan tenaga penunjang yang terbagi atas Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Tidak Tetap (PTT).

5. Visi dan Misi Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang

Adapun Visi dan Misi Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang adalah sebagai berikut :

a. Visi

Terwujudnya Masyarakat Yang Mandiri Untuk Hidup Sehat Menuju Enrekang Maju Aman Sejahtera

b. Misi

Adapun misi Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang adalah sebagai berikut:

- a. Memberdayakan masyarakat agar mandiri untuk hidup sehat
- b. Meningkatkan pelayanan kesehatan yang bermutu, merata, terjangkau dan berkesinambungan

- c. Meningkatkan upaya pengendalian penyakit dan masalah kesehatan
- d. Meningkatkan pelayanan kesehatan ibu dan anak, lanjut usia dan gizi masyarakat

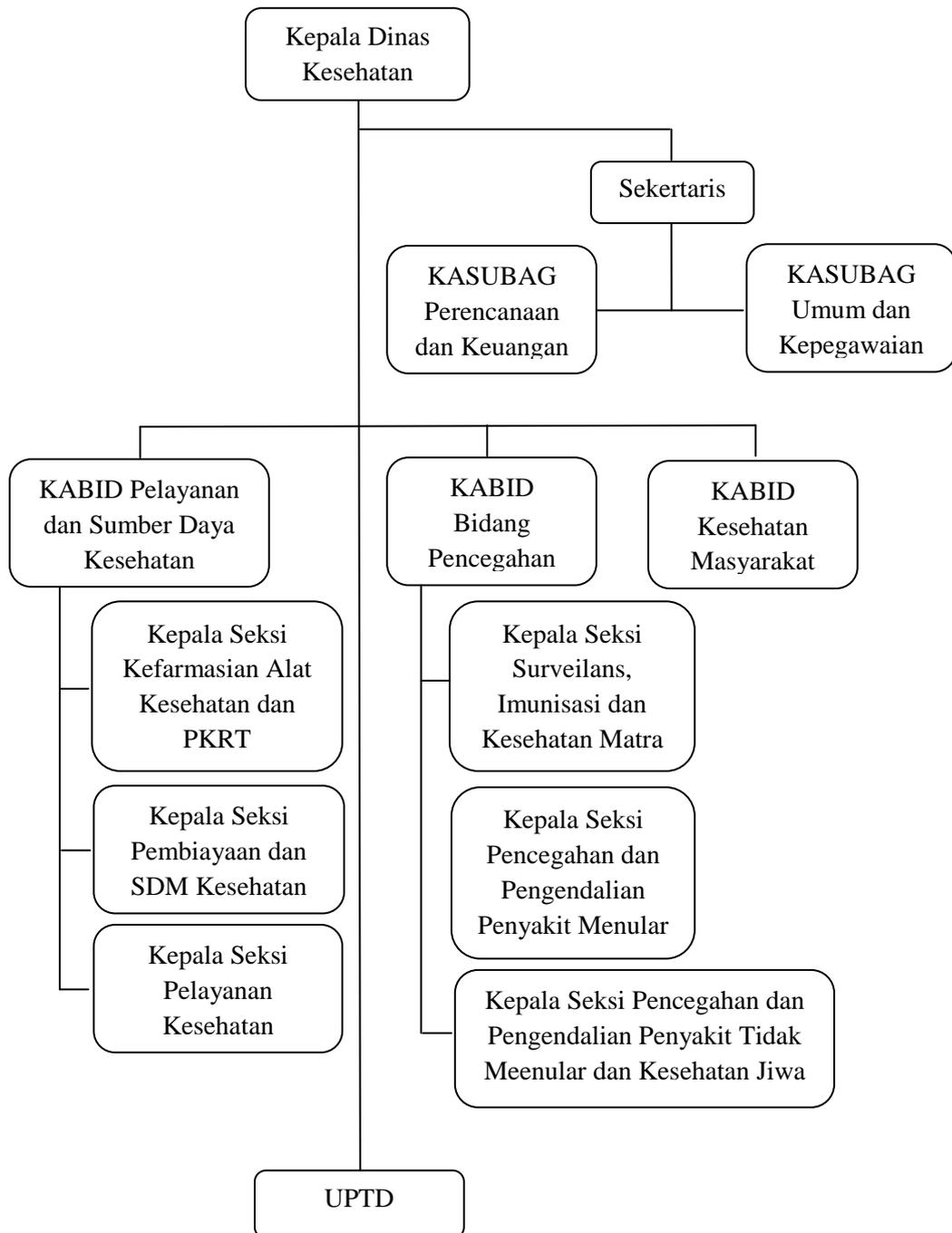
6. Struktur Organisasi

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya sebagai pemberi pelayanan kepada masyarakat Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang tentunya harus memiliki pembagian tugas (*division of labour*) yang jelas.

Adapun struktur organisasi Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang adalah sebagai berikut :

STRUKTUR ORGANISASI

DINAS KESEHATAN KABUPATEN ENREKANG



Gambar 4.1 : Struktur Organisasi

B. Pelaksanaan Seleksi Pegawai Tidak Tetap Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang

Seleksi merupakan kegiatan dalam memilih dan mendapatkan tenaga kerja yang memiliki kemampuan sesuai dengan tugas yang nantinya akan dikerjakan pada jabatan kosong yang akan diisi. Seleksi dalam penelitian ini memiliki tiga sub bagian yakni persyaratan administrasi, test pengetahuan dan keterampilan dan test wawancara. Adapun hasil penelitian terkait pelaksanaan rekrutmen pegawai tidak tetap di Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang adalah sebagai berikut :

a. Persyaratan Administrasi

Rekrutmen pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang dilakukan oleh Bagian Kepegawaian dan Umum yang seharusnya didasarkan pada kebutuhan pegawai. Perekrutan calon pegawai dapat dilakukan secara terbuka maupun tertutup dalam suatu organisasi. Adapun metode perekrutan Pegawai Tidak Tetap (PTT) di Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang bersifat tertutup. Penerimaan yang dilakukan jika ada calon pegawai yang memasukkan permohonan pada dinas terkait. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan Kasubag Umum Dan Kepegawaian Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang “AS” pada tanggal 16 Maret 2018 yakni :

“ kami menerima calon pegawai tidak tetap berdasarkan permohonan yang diajukan, untuk penerimaan dengan mengiklankan atau secara terbuka memang nda dilakukan...”
(Hasil wawancara AS pada 16 Maret 2018)

Pelaksanaan rekrutmen hanya dilakukan bila ada yang mengajukan permohonan pekerjaan, biasanya orang-orang yang diterima bekerja dan mengajukan permohonan adalah kerabat, teman, maupun keluarga dari pegawai-pegawai yang telah lama bekerja di Dinas terkait. Lebih lanjut, staff bagian umum dan kepegawaian “IA” pada tanggal 17 Maret 2018 menyatakan bahwa :

“ awalnya itu tante ku panggil ka kerja disini setelah lulus kuliah, kebetulan tanteku juga kerja di sini, terus dia suruh ma buat surat permohonan dengan masukkan fotocopy ijazahku”.
(Hasil wawancara IA pada 17 Maret 2018)

Proses rekrutmen di Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang masih menggunakan metode tertutup. Calon Pegawai Tidak Tetap (PTT) yang mendaftar juga biasanya merupakan keluarga dari pegawai-pegawai yang telah lama bekerja di Dinas terkait. Adapun dalam pelaksanaan seleksi untuk Pegawai Tidak Tetap (PTT), Dinas Kesehatan hanya melakukan seleksi berkas dengan lampiran permohonan bekerja, Surat Tanda Registrasi (STR) untuk bidan dan perawat, fotocopy KTP, dan ijazah terakhir.

Sejalan halnya dengan hasil riset yang dilakukan oleh Elsa Suzana (2015) terkait pelaksanaan rekrutmen PTT di Kantor Camat Bukit Bestari juga terjadi rekrutmen yang bersifat tertutup, dalam artian hanya orang-orang tertentu saja yang mengetahui akan adanya rekrutmen pegawai tidak tetap atau honorer kontrak di Kantor Camat Bukit Bestari. Hal ini juga terjadi pada Dinas Kesehatan Kabuptaen Enrekang, rekrutmen yang

dilakukan pun masih bersifat tertutup dan hanya sebagian kecil saja yang mengetahui akan lowongnya pekerjaan yang ada pada dinas terkait.

Dalam pelaksanaan seleksi Pegawai Tidak Tetap (PTT) Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang terdapat persyaratan administrasi yang harus dipenuhi oleh setiap calon pegawai tidak tetap, diantaranya surat permohonan, dan STR khusus untuk bidan dan perawat (tenaga medis). Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Kepegawaian Dan Umum "AS" pada pada 16 Maret 2018 yang menyatakan bahwa :

“ kalau persyaratannya ya harus, yang penting lengkap berkasnya ituji saja. Berkas pun yang pertama permohonannya, terus ijazahnya, itu semua ji dengan fotocopy KTP. Cuma ituji yang jadi syarat administrasi disini, kita harus ada KTP karna yang diutamakan kerja itu orang-orang yang asli sini, untuk memudahkan nanti dalam kehadirannya saat bekerja”
(Hasil wawancara AS pada 16 Maret 2018)

Lebih lanjut Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang "S" pada tanggal 27 Maret 2018 juga menyatakan hal yang sama, terkait pemenuhan persyaratan administrasi di Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang bahwa kelengkapan berkas yang harus dipenuhi yakni :

“ untuk persyaratan administrasi ada, bahasa biasanya itu seleksi berkas namanya. Aspek-aspek yang jadi penilaian itu mulai dari pendidikan dan keterampilan khusus, dan keterampilan profesi. Kami juga mensyaratkan fotocopy KTP. Kemudian ada juga surat permohonan yang ditulis tangan dan ditanda tangani langsung oleh calon pegawai yang mau melamar kerja.”
(Hasil wawancara S pada tanggal 27 Maret 2018)

Staff subbagian umum dan kepegawaian "IA" pada tanggal 18 Maret juga mengemukakan hal yang sama yakni pelaksanaan seleksi berkas

memang dilakukan oleh Dinas Kesehatan. Adapun hasil wawancara tersebut yakni :

“persyaratan administrasi memang harus dipenuhi kalau mengajukan permohonan pada Dinas untuk jadi pegawai tidak tetap. Persyaratannya adalah fotocopy KTP, ijazah terakhir, STR untu tenaga medis, dengan surat permohonan bekerja yang ditulis tangan oleh calon pegawai.”

(hasil wawancara IA tanggal 18 Maret 2018)

Sejalan dengan pernyataan di atas, salah satu pegawai tidak tetap

”A” pada tanggal 19 Maret 2018 juga mengemukakan hal yang sama :

“ waktu saya mau masuk kerja disini, yang ku masukkan ke dinas itu cuman surat permohonan untuk bekerja jidengan ijazah D3 ku, ituji saja. Fotocopy KTP juga na minta tanteku kan kebetulan staffnya Dinkes dia. Itu tok ji, tidak adami yang lain. Tapi waktu saya itu hari, tidak ku tulis tanganji surat permohonanku, tanteku semuaji ketikkan ka, baru STR ku jga nda na mintaji, terus nda lama sudahnya itu adami SK ku keluar”

(Hasil wawancara Apada 19 maret 2018)

Berdasarkan pada keseluruhan hasil wawancara terkait persyaratan administrasi, didukung hasil observasi langsung dari peneliti, pada dinas kesehatan Kabupaten Enrekang secara administratif benar menjadikan 4 persyaratan administrasi yang menjadi syarat diterimanya seseorang sebagai PTT.Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dalam pelaksanaan proses seleksi pegawai tidak tetap (PTT) terdapat persyaratan administrasi yang harus dilengkapi oleh calon PTT. Persyaratan tersebut berupa :

1. Fotocopy Kartu Tanda Penduduk
2. Ijazah terakhir
3. Surat Tanda Registrasi untuk PTT bidan dan perawat
4. Surat Permohonan bekerja

Keempat persyaratan tersebut menjadi acuan dari Dinas terkait untuk menerima calon pegawai. Terkhusus untuk persyaratan fotocopy KTP diminta karna Dinas terkait lebih mengutamakan menerima pegawai tidak tetap yang betul-betul berasal dari Kabupaten Enrekang, hal ini dimaksudkan untuk memudahkan calon PTT itu sendiri, selain karena kemungkinan tidak digaji, ini juga dikarenakan orang-orang di daerah juga lebih mudah berbaur dengan sesamanya. Hal ini sejalan dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Sutrisno (2012) bahwa pada tahap seleksi tujuannya bukan hanya mencari seseorang yang baik untuk sebuah jabatan pekerjaan, tetapi orang yang tepat untuk jabatan serta lingkungan budaya dari sebuah organisasi. Hal ini kedepannya dapat berpengaruh terhadap keefisienan dan keefektifan seorang PTT dalam bekerja dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya.

Kekurangan dari proses seleksi berkas ini jika dilihat lebih lanjut, berdasarkan hasil wawancara dari segi pengawasan seleksi berkas yang dilakukan Dinas terkait masih sangat minim, hal ini dibuktikan dengan diterimanya seorang PTT bekerja dengan mengajukan surat permohonan yang tidak ditulis tangan langsung dan hanya melalui keluarga yang telah lama bekerja di Dinas terkait. Serta tidak dilampirkannya STR yang menjadi bukti bahwa PTT tersebut sudah kompeten untuk terjun langsung melayani pasien di lokasi penempatan kerjanya.

b. Test Pengetahuan dan Kemampuan

Test pengetahuan dan keterampilan merupakan hal yang penting dilakukan dalam proses rekrutmen pegawai. Sutrisno (2012) mengemukakan bahwa test pengetahuan dan keterampilan perlu dilakukan untuk mendapatkan tenaga kerja yang benar-benar kompeten pada bidangnya. Kompetensi seseorang dapat dinilai melalui hasil test, baik itu test pengetahuan yang bersifat umum, maupun test intelegensia dasar dan test kemampuan dan keterampilan teknis. Test ini digunakan untuk memperoleh tenaga kerja yang benar-benar dapat bekerja secara produktif nantinya.

Pelaksanaan test yang dilakukan dapat membawa efek yang positif terhadap organisasi kedepannya, karena orang-orang yang lulus nantinya adalah yang benar-benar berkompeten dalam bidangnya. Pelaksanaan test ini dapat mengukur tingkat pengetahuan dan kemampuan calon pegawai yang nantinya akan diterima.

Pelaksanaan test pengetahuan dan kemampuan tidak dilakukan dalam pelaksanaan rekrutmen di Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang. Hal tersebut diperkuat dengan wawancara dengan staff bidang umum dan kepegawaian "IA" pada tanggal 18 Maret 2018 yang mengemukakan bahwa :

“ selama bekerja ka iya sebagai staff disini tidak pernah ji ada test untuk calon pegawai tidak tetap yang dilakukan Dinas, sejauh yang ku tau itu cuma surat permohonan ji yang harus na kasih masuk, ditulis tangan, sama ijazah terakhirnya, kalau khusus untuk bidan, perawat, bidang anakes memang harus ada STRnya sebagai bukti dia kompeten untuk melayani pasien. Orang –orang yang terjun

langsung melayani pasien memang harus ada STR yang na lampirkan di berkasnya.”
(Hasil wawancara IA 18 Maret 2018)

Dari hasil wawancara di atas dapat dilihat bahwa dalam penerimaan pegawai tidak tetap tidak dilaksanakan test pengetahuan dan kemampuan bagi calon pegawai, hal ini sejalan dengan pernyataan salah seorang pegawai tidak tetap “A” pada tanggal 19 Maret 2018 juga mengatakan bahwa :

“ waktu saya mau masuk kerja disini toh, berkas ku ji saja ku lengkapi.. Kalau dibilang seleksi kaya test tertulis begitu tidak adaji. Langsungji saja waktu sudah ma kasih masuk berkas, tungguma SK, ada SK , masukma kerja. Tidak ada sama sekali test kemampuan umum, mungkin na lihat dari nilai di ijazahji saja itu.”
(Hasil Wawancara A 19 Maret 2018)

Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian “AS” pada tanggal 16 Maret juga menyatakan hal yang sama bahwa untuk seleksi berupa test pengetahuan umum, tidak dilakukan berbeda halnya dengan seleksi berkas berupa persyaratan administrasi. Adapun hasil wawancara tersebut adalah sebagai berikut :

“kalau untuk berkas ya harus, tapi untuk test pengetahuan dengan kemampuan kaya test tertulis begitu tidak adaji. Karna kami tidak menyebarkan informasi penerimaan PTT secara terbuka, jadi tidak dilakukanjji begitu, cukup itu saja berkasnya lengkap.”
(Hasil wawancara AS tanggal 6 Maret 2018)

Sejalan dengan pernyataan tersebut, salah seorang staff sub bagian umum dan kepegawaian “P” pada tanggal 30 Maret 2018 juga mengatakan bahwa :

“ tidak pernahji memang ada test pengetahuan dan kemampuan untuk PTT disini, selamaku kerja tidak pernah ada. Terus kebetulan saya juga PTT dan waktuku masuk tidak ditest ja, langsung ji saja

berkas ku lengkapi baru tunggu SK ma. Tidak ada sekali ji itu test begitu.”

(Hasil wawancara P pada tanggal 30 Maret 2018)

Selanjutnya, staff sub bagian umum dan kepegawaian yang lain “H” pada tanggl 8 Juli 2018 juga mengemukakan hal yang sama. Adapun hasil wawancara dengan “H” adalah sebagai berikut :

“test tertulis , test pengetahuan dan keterampilan tidak dilakukan. selama saya bekerja memang tidak pernah diperadakan test pengetahuan dan keterampilan untuk pegawai tidak tetap, hanya kelengkapan berkas dan persyaratan administrasi yang harus dilengkapi pelamar yang mengajukan diri untuk jadi pegawai tidak tetap.”

(Hasil wawancara “H” tanggal 8 Juli 2018)

Dari keseluruhan hasil wawancara dapat ditarik kesimpulan bahwa, pelaksanaan seleksi dalam rekrutmen Pegawai Tidak Tetap (PTT) di Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang tidak dilakukan test pengetahuan dan keterampilan. Hal ini dapat menjadi penyebab diterimanya PTT yang kurang dari segi pengetahuan sehingga kurang produktif dalam bekerja dan akan sangat berpengaruh pada kinerja dari instansi terkait. Hal tersebut bertolak belakang dengan pendapat pendapat Soekidjo Notoatmodjo dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh Nugraheni (2017) terkait pelaksanaan rekrutmen dan seleksi di Yayasan Xaverius Palembang yakni dilakukan seleksi berupa test pengetahuan dan keahlian. Terdapat test penerimaan yang harus dilalui oleh calon pegawai setelah lulus seleksi berkas. Hal tersebut sangat penting dan bertujuan untuk memastikan kriteria calon pegawai yang akan diterima telah sesuai dengan bidang yang akan di

isinya, sehingga dalam penyelesaian pekerjaan akan lebih efektif dan efisien.

c. Test Wawancara

Sutrisno (2012) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia mengemukakan bahwa wawancara sangat penting dilakukan agar organisasi mendapatkan informasi yang lebih jauh mendalam lagi terkait calon tenaga kerja agar nantinya dapat dipertimbangkan dalam memilih calon manakah yang akan diterima. Hal ini sangat menguntungkan bagi organisasi agar nantinya tidak salah memilih calon tenaga kerja yang baru. Wawancara merupakan hal yang sangat tepat dilakukan untuk mengenali lebih jauh lagi calon pegawai yang akan diterima.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 27 Maret 2016 dengan “S” sebagai Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang, Pada Dinas terkait dilakukan test wawancara yang dilaksanakan langsung olehnya. Adapun hasil wawancara tersebut yakni :

“ selain administrasi yang harus dilengkapi, wawancara ada, saya langsung sebagai kepala dinas yang tangani yang wawancarai. Jadi setiap calon pegawai tidak tetap yang mau diseleksi harus diwawancarai dulu. Ya harus diketahui seluk beluknya, latar belakangnya, pendidikannya, pengalaman kerjanya apa, apa bersedia ditempatkan nantinya dengan kemungkinan tidak digaji jika APBD tidak menukupi.”
(Hasil wawancara dengan S pada tanggal 27 Maret 2018)

Bertolak belakang dengan pernyataan dari Kepala Dinas Kesehatan di atas, Kepala Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian “AS” pada tanggal 16 Maret 2018 menyatakan hal yang berbeda bahwa di Dinas terkait tidak

dilakukan test wawancara untuk penerimaan pegawai tidak tetap. “AS” menyatakan bahwa :

“ kalau test wawancara itu nda dilakukan ji, karena kembali lagi yang penting lengkapmi berkasnya sudah bisami diterima. Sisa na tunggu nantinya ada SK keluar baru bisami masuk bekerja. Selama saya disini memang tidak pernah ji dilakukan wawancara kalau mau terima pegawai tidak tetap.”

(Hasil wawancara AS pada 16 Maret 2018)

Sejalan dengan pernyataan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian di atas, salah satu staff Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian “IA” pada tanggal 18 Maret 2018 juga mengemukakan hal yang sama, di Dinas terkait tidak pernah dilakukan test wawancara untuk calon pegawai tidak tetap. Berikut adalah hasil wawancara penuli dengan “IA” :

“ samaji yang na bilang ibu kasubag, memang kami tidak pernah adakan test wawancara untuk calon pegawai tidak tetap. Sayapun ini sebagai pegawai tidak tetap tidak di test wawancara jika waktuku mau masuk kerja, kebetulan memang cuma berkas ji yang dikasih masuk. Baru nda lama sudahnya itu keluarmi SK ku.”

(Hasil wawancara IA pada 18 Maret 2018)

Salah seorang pegawai tidak tetap yang bertugas di UPTD yakni Puskesmas Enrekang juga mengemukakan hal yang sama bahwa sewaktu melamar untuk menjadi pegawai tidak tetap di Dinas Kesehatan beliau tidak melalui test wawancara. Hasil wawancara dengan “A” pada tanggal 19 Maret 2018 adalah sebagai berikut :

“ waktu itu tidak di test wawancara ja saya, lagian semua berkasku tanteku ji yang uruskanka. Pokoknya tidak ada ku tau sampenya keluar SK ku, karna betul-betul tanteku ji uruska. Pas keluar SK ku, mulai mika masuk kerja sampenya sekarang.”

(Hasil wawancara A pada tanggal 19 Maret 2018)

Berdasarkan hasil wawancara terkait pelaksanaan test wawancara di atas, serta hasil observasi langsung peneliti yang tidak menemukan pedoman wawancara yang seharusnya digunakan sebagai pedoman pada saat pelaksanaan test pada saat Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang dalam tahap seleksinya tidak melakukan test wawancara terhadap calon pegawai tidak tetapnya. Hal ini bertolak belakang dengan pendapat salah Sutrisno (2012) yang mengemukakan bahwa test wawancara adalah test yang seharusnya dilakukan pada seleksi, karena dengan adanya test tersebut organisasi dapat lebih mengenali calon pegawai yang akan diterima untuk bekerja. Lebih lanjut, fenomena yang sama juga ditemukan pada hasil riset yang dilakukan oleh Elsa (2015) terkait pelaksanaan rekrutmen di kantor camat Bukit Bestari Kota Tanjung Pinang, juga tidak dilakukan test wawancara seperti halnya yang terjadi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang.

Dari keseluruhan hasil wawancara dan informasi yang diperoleh terkait proses seleksi pegawai tidak tetap, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan seleksi dalam rekrutmen pegawai tidak tetap di Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang hanya mengacu pemenuhan persyaratan administrasi berupa surat permohonan pekerjaan, ijazah terakhir yang dimiliki, STR (Surat Tanda Registrasi, serta fotocopy KTP. Sedangkan untuk pelaksanaan seleksi berupa test pengetahuan umum dan test wawancara tidak dilakukan. Sebelum memulai bekerja, calon pegawai tidak tetap juga harus menunggu terlebih dahulu Surat Keputusan (SK),

jika SK telah ada, maka calon pegawai tidak tetap baru dapat mulai bekerja sesuai dengan penempatan yang ada pada SK.

C. Pelaksanaan Penempatan Pegawai Tidak Tetap (PTT) Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang

Penempatan merupakan langkah selanjutnya yang diambil jika calon pegawai tidak tetap telah diterima. Penempatan yang dilakukan seharusnya sesuai dengan jabatan yang kosong dan membutuhkan, dengan pertimbangan tanggung jawab yang dibebankan kepada pegawai tidak tetap yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai tidak tetap. Dalam penelitian ini, proses penempatan memiliki empat sub bagian yakni pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja, dan pengalaman kerja.

Adapun hasil penelitian terkait pelaksanaan penempatan pegawai tidak tetap di Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang adalah sebagai berikut :

a. Penempatan berdasarkan Keahlian

Pada ruang lingkup Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang terdapat 326 orang pegawai tidak tetap yang terhitung TMT (Tahun Masuk Tugas) sejak 2017-2018 dan tersebar masing-masing pada kantor dinas kesehatan, RSUD Massenrempulu Enrekang, RSBH P. Sabbe, dan 13 (tigas belas) puskesmas (PKM). Adapun penempatan berdasarkan keahlian (spesifikasi tenaga medis dan non medis) pada Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang adalah sebagai berikut :

Tabel. 4.2
Penempatan PTT berdasarkan keahlian
di Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang

No	Status Kepegawaian	Penempatan		
		Sesuai	Tidak Sesuai	Jumlah
1	Tenaga Medis	210	-	210
2	Tenaga Non Medis	28	88	116

Sumber : Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang 2018

Dalam pelaksanaan penempatan pegawai tidak tetap Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang sangat memperhatikan tingkat pendidikan dan pengetahuan kerja yang dimiliki PTT terkhusus pada PTT yang bekerja secara langsung bersentuhan dengan pasien seperti bidan, perawat, maupun bagian analisis kesehatan atau yang tergolong pada tenaga medis. Sesuai dengan tabel 4.2, dapat dilihat bahwa terdapat 210 tenaga medis yang penempatan atas jabatan dengan tingkat pendidikan yang dimiliki telah sesuai dan tidak ditemukannya tenaga medis yang tidak selaras antar tingkat pendidikan dengan tanggung jawab pekerjaan yang nantinya akan menjadi tanggung jawab dari PTT tersebut. Hal ini diperkuat oleh hasil wawancara peneliti dengan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian “AS” pada 16 Maret 2018 :

“ tingkat pendidikan memang tentu diperhatikan. Apalagi untuk pegawai yang bersentuhan langsung sama pasien atau masyarakat. Misalkan kaya bidan dengan perawat toh, harus memang ada STR. Jadi untuk bidan yah memang khusus ditempatkan yang sesuai dengan keahliannya. Di puskesmas di bagian kebidanan, perawat juga demikian. Tapi kalau untuk tenaga kesehatan non medis ndaji, misalkan kaya staffnya, masih banyak yang lulusan SMA diterima ji terus ditempatkan sesuai dengan kebutuhan saja.”

(Hasil wawancara AS pada 16 Maret 2018)

Hasil wawancara dengan “D” sebagai bidan pada salah satu puskesmas yang berada pada naungan dinas kesehatan kabupaten Enrekang, menyatakan bahwa penempatan yang dilakukan oleh Dinas Kesehatan telah sesuai dengan tingkat pendidikan yang dia miliki. Berikut adalah hasil wawancara dengan “D” pada tanggal 8 Juli 2018 :

“saya lulusan D3 Kebidanan Akbid Sumber Kasih Enrekang, di puskesmas ini saya ditempatkan di bagian konseling ibu dan anak, menangani pasien yang berkaitan dengan ibu hamil, bayi, dan membantu pasien untuk melahirkan.”

(hasil wawancara “D” pada tanggal 8 Juli 2018)

Selanjutnya, pada puskesmas kota, pegawai tidak tetap “A” juga mengemukakan hal yang sama bahwa dia ditempatkan pada bidang yang sesuai dengan pendidikan yang dimilikinya. Adapun hasil wawancara dengan “A” pada tanggal 8 Juli 2018 yakni :

“saya lulusan D3 analis kesehatan, di puskesmas ini saya ditempatkan sebagai petugas lab.

(hasil wawancara “A” tanggal 8 Juli 2018)

Lebih lanjut, pegawai tidak tetap “J” pada tanggal 8 Juli 2018 mengemukakan bahwa :

“saya mengajukan permohonan pekerjaan pada Dinkes untuk ditempatkan pada Puskesmas Maiwa dan alhamdulillah diterima. Sekarang saya bekerja dibagian poli umum, sebagai perawat pembantu untuk dokter, kebetulan saya lulusan D3 keperawatan.”

(Hasil wawancara “J” pada tanggl 8 Juli 2018)

Hasil wawancara yang telah dilakukan tersebut sesuai dengan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti bahwa “D”, “A”, dan ‘J” benar-benar telah ditempatkan pada bagian yang sesuai dengan pendidikan/keahlian yang dimilikinya. “D”ditempatkan pada puskesmas bagian KIA (Konsultasi Ibu dan Anak) dan “A” ditempatkan bekerja pada bagian labolatorium puskesmas kota, dan terakhir J ditempatkan pada poli umum sebagai perawat yang membantu dokter umum di puskesmas maiwa. Peneliti secara langsung melihat bahwa ketiga pegawai tidak tetap yang tergolong dalam tenaga medis tersebut sedang menjalankan tugasnya.

Sejalan dengan pernyataan dari Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang “S” juga mengemukakan hal yang sama, bahwa khusus untuk tenaga medis tingkat pendidikan yang dimiliki memang sangatlah diperhatikan. Adapun hasil wawancara dengan Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang “S” pada tanggal 27 Maret 2018 menyatakan bahwa :

“dinas kesehatan memang sudah punya pembagian lokasi kerja yang sudah jelas. Misalkan perawat ya memang ditempatkan sesuai, di UGD RS, UGD puskesmas , ruang rawat, maupun standy di puskesmas dan pustu. Bidan juga begitu, jelas skali ji penempatannya. Kecuali untuk bagian tenaga non medis, masih menerima tamatan SMA tapi tentu saja ini disesuaikan dengan beban kerja yang dia tanggung nantinya. Tidak mungkin tamatan SMA mau ditempatkan yang langsung bersentuhan dengan pasien, kita sudah punya tugas dan fungsinya masing-masing.

(Hasil wawancara S tanggal 27 Maret 2018)

Untuk tingkat pendidikan tenaga medis, Dinas Kesehatan sangat memperhatikan penempatan para PTT yang menangani langsung pasien

atau masyarakat, hal ini sesuai dengan data yang diperoleh, hasil observasi, maupun hasil wawancara peneliti dengan informan penelitian, tetapi untuk tenaga non medis dinas terkait masih kurang memperhatikan. Hal tersebut dapat pula dilihat pada tabel 4.2 bahwa terdapat 88 tenaga non medis yang memiliki tingkat pendidikan yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang dimilikinya.

Sebagai contoh masih ada staf sub bagian umum dan kepegawaian yang hanya memiliki pendidikan terakhir SMA yang membuatnya kadang kewalahan dalam melaksanakan tugasnya pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan salah satu staf kepegawaian “P” pada tanggal 30 Maret 2018 yang menyatakan bahwa;

“Saya ini cuma tamatan SMA tapi di tempatkan ka’ di bagian administrasi. Jujur saja masih kadang ka’ bingung kalau disuruh ka’ olah data karena basic ku sendiri itu bukan dari SMK yang apalagi tidak ambil jurusan komputer jadi kadang masih kaku ka’ dalam operasikan komputer.”
(Hasil wawancara P pada tanggal 30 Maret 2018)

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan penempatan PTT di Dinas Kabupaten Enrekang sangat memperhatikan kesesuaian antara pendidikan dengan penempatan dari PTT yang tergolong kedalam tenaga medis. Hal ini dikarenakan tenaga medis adalah orang-orang yang terjun langsung dalam menangani pasien, tetapi berbeda halnya untuk tenaga non medis masih kurang diperhatikan, masih terdapat staff Dinas yang hanya tamatan SMA yang secara gamblang mengakui bahwa dirinya masih kurang kompeten untuk ditempatkan pada bagian administrasi karena belum memiliki pengetahuan yang mumpuni untuk melaksanakan

tugasnya, hal ini dapat menyebabkan kurang produktifnya PTT dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya. Selain itu, jumlah pegawai tidak tetap non medis yang sesuai antar tingkat pendidikan dengan pekerjaannya memang masih lebih sedikit dibandingkan dengan jumlah pegawai yang tidak sesuai antar pendidikan dengan pekerjaannya.

Hal serupa juga terjadi pada penelitian yang dilakukan oleh Elga (2012) terkait pelaksanaan perekrutan pegawai di Dinas Pendidikan Kota Malang, hasil penelitian menunjukkan bahwa pada dinas terkait masih ditemui kurang tepatnya pembagian kerja sumber daya aparatur yang sesuai dengan tingkat pendidikan, kemampuan dan keahlian yang dimiliki baik dari segi pegawai tetap maupun pegawai tidak tetapnya, sebagai contoh masih ditemukannya jumlah pegawai yang hanya lulusan SMA yang lebih banyak dari lulusan Strata 1.

Hal tersebut bertolak belakang dengan pernyataan dari Hariandja (2005) yang menyatakan bahwa dalam pelaksanaan penempatan pegawai, hal yang urgent untuk mendapat perhatian salah satunya adalah tingkat pendidikan calon pegawai. Tingkat pendidikan dianggap akan sangat mempengaruhi kualitas dari hasil pekerjaan apapun itu yang nantinya akan menjadi tanggung jawab dari para calon pegawai. Hariandja mengemukakan bahwa pendidikan yang sesuai dengan penempatan kerja akan meningkatkan produktivitas kerja dari pegawai.

b. Pengetahuan Kerja

Penempatan berdasarkan pengetahuan kerja merupakan penempatan dengan mempertimbangkan pemahaman PTT terhadap prosedur kerja, maupun aturan-aturan yang terdapat pada lokasi kerja yang sesuai dengan lokasi kerja para PTT. Di Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang masih kurang memperhatikan pengetahuan kerja yang dimiliki oleh PTT. Pengetahuan kerja yang dimiliki oleh pegawai dianggap berbanding lurus dengan tingkat pendidikan yang dimiliki. Sehingga penempatan yang dilakukan terkhusus untuk tenaga medis sesuai dengan pendidikannya tetapi untuk tenaga non medis masih kurang diperhatikan. Pada tabel penempatan pegawai tidak tetap dapat dilihat bahwa penempatan pegawai, seperti di kantor Dinas Kesehatan pada staff keuangan masih ditemukan pegawai dengan lulusan SMA yang menjabat sebagai staff pada bagian keuangan. Jika ditelaah lebih jauh jabatan ini yang seharusnya diisi oleh orang-orang memiliki *backgorund* pendidikan dan pengetahuan kerja yang berhubungan dengan akuntansi maupun manajemen atau keuangan malah diisi oleh pegawai yang hanya lulusan SMA.

Hal ini dapat mengindikasikan terjadinya kurang pahamnya PTT terhadap prosedur kerja maupun aturan-aturan yang terdapat pada lokasinya bekerja sehingga dapat menyebabkan ketidakefisienan dan ketidakefektivan PTT dalam memulai bekerja. Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian “AS” pada tanggal 16 Mei 2018 yang menyatakan bahwa :

“ dalam hal penempatan kerja untuk PTT itu tidak terlalu diperhatikanji pengetahuan kerja yang na miliki. Karena nanti itu akan bertahap dia akan paham dengan sendirinya kalau dia sudah masuk kerja. Lagipula untuk tenaga kesehatan itu pasti dia sudah paham dengan tugas-tugas ataupun SOP nya untuk bekerja, apalagi yang sudah punya STR.”

(Hasil wawancara AS tanggal 16 Mei 2018)

Pengetahuan kerja juga dianggap merupakan hal yang nantinya akan dipahami secara alamiah oleh PTT yang telah diterima. Dengan menjalankan tugas yang diberikan, dianggap pengetahuan kerja dari PTT akan bertambah dan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya akan mempuni. Sesuai dengan yang kemukakan oleh “AS” di atas, Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang “S” pada tanggal 27 Maret juga mengemukakan hal yang sama yakni :

“ penempatan disini kan berdasarkan jabatan yang kosong, PTT yang diterima, untuk urusan pengetahuan kerjanya nanti akan paham dengan sendirinya saat mereka mulai bekerja. “

(Hasil wawancara S tanggal 27 Maret 2018)

Hal yang sama dikemukakan oleh sekretaris staff bagian umum dan kepegawaian “M” pada tanggal 20 Maret 2018 yang mengemukakan bahwa pegawai yang baru diterima yang telah ditempatkan sesuai dengan permohonan dan persetujuan dari kedua belah pihak dianggap telah memiliki pengetahuan kerja terkait norma-norma dan aturan yang berlaku di Dinas Kesehatan. Terkecuali untuk prosedur kerja nantinya PTT yang diterima akan mengetahui sendiri sejalan dengan lamanya dia bekerja di Dinas. Adapun hasil , wawancara tersebut yakni :

“ penempatan pegawai disini sesuai dengan permohonannya yang disetujui oleh Dinas, untuk aturan yang berlaku mereka nanti akan paham dengan sendirinya saat mulai bekerja. Kalau untuk prosedur

kerjanya, kan nanti pas dia masuk sudah ada senior-senior didalam yang otomatis na arahkan i apa-apa saja yang harus na kerjakan. Apalagi untuk tenaga medisnya, nanti kalau sudah berhadapan dengan pasiennya kan pasti sudah tau apa-apa yang harus na lakukan karena ada senior yang ajarkan, mereka tidak dibiarkan jalan sendiri, tanpa dampingan dari senior.”

(Hasil wawancara “M” tanggal 20 Maret 2018)

Dari hasil wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa penempatan Pegawai Tidak Tetap (PTT) di Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang masih kurang memperhatikan pengetahuan kerja yang dimiliki oleh PTT. Pengetahuan kerja yang dimiliki pegawai dianggap nantinya akan bertambah sesuai dengan lamanya bekerja. Hal ini bertolak belakang dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Suwatno (2003) bahwa pengetahuan kerja adalah salah satu hal yang harus dimiliki oleh pegawai atau tenaga kerja sebelum ia ditempatkan pada posisi atau jabatan tertentu. Hal ini karena pengetahuan kerja adalah merupakan rambu-rambu atau batasan yang dimiliki oleh tiap tenaga kerja dalam bekerja, sehingga tercipta keefisienan dan keefektifan dalam proses pelaksanaan tugas untuk meningkatkan produktivitas dari masing-masing tenaga kerja.

c. Keterampilan Kerja

Keterampilan kerja merupakan kemampuan atau kecakapan yang dimiliki oleh pegawai tidak tetap (PTT) untuk mampu melaksanakan dan mengerjakan tugas dalam pekerjaannya. Penempatan berdasarkan keterampilan kerja merupakan hal yang sangat penting untuk mendapat perhatian dari organisasi manapun. Hal ini dikarenakan keterampilan kerja

sangat menunjang keberhasilan pelayanan yang diberikan nantinya efektif dan efisien ataupun tidak.

Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang keterampilan kerja yang dimiliki oleh Pegawai Tidak Tetap (PTT) merupakan hal yang kurang menjadi bahan pertimbangan dalam penempatannya. Pegawai Tidak Tetap (PTT) yang tergolong kedalam tenaga medis, sekalipun memiliki keterampilan kerja (skill) yang tinggi, tetap saja ditempatkan sesuai dengan permohonannya sejak awal mengajukan diri untuk diterima bekerja. Sesuai dengan pasal 7 tentang Penempatan dan Pemindahan, yang tertuang dalam surat perjanjian antara pemohon dengan Dinas Kesehatan (Dinkes) Kabupaten Enrekang, penempatan dilakukan pada unit kerja Dinkes dan dapat dipindahkan ke unit kerja yang baru selama jangka waktu perjanjian berlaku. Hal ini menunjukkan bahwa penempatan PTT di Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang hanya berbentuk rotasi, yakni dapat dipindahkan atau ditempatkan pada lokasi manapun tanpa adanya kenaikan jabatan. Berbeda halnya dengan yang Pegawai Negeri Sipil (PNS) mereka memiliki kesempatan untuk naik jabatan atau memegang kekuasaan pada lokasi kerja tertentu.

Selain itu, Keterampilan kerja yang dimiliki nantinya juga dianggap akan mempuni dengan sendirinya. Dengan pertimbangan seiring berjalannya waktu PTT nantinya akan terampil dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya. Adapun hasil wawancara dengan Kepala Dinas Kesehatan “S” pada 27 Maret 2018 menyatakan bahwa :

“ keterampilan kerja yang dimiliki oleh setiap PTT yang diterima nanti pasti akan berkembang seiring dengan berjalannya waktu. Dalam hal penempatan, saya percaya bahwa keterampilan tentang apa-apa saja yang harus mereka kerjakan juga untuk tenaga kesehatan khususnya D3 pasti telah banyak yg lalui selama proses perkuliahannya, sehingga tidak diragukan lagi untuk mereka. Untuk tenaga kesehatan non medis pun demikian, pasti kecakapan mereka itu meningkat sendiri selama bekerja.”
(Hasil wawancara S pada 27 Maret 2018)

Lebih lanjut, “AS” selaku Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian pada tanggal 16 Maret 2018 juga mengemukakan bahwa keterampilan kerja yang dimiliki PTT akan meningkat sesuai dengan pengalamannya bekerja didalam nanti, adapun hasil wawancara tersebut adalah sebagai berikut :

“ tidak jadi bahan pertimbanganji itu keterampilan kerja, karena nantinya akan dia pahami sendiri dan otomatis dia jadi meningkat skillnya saat sudah bekerja. Untuk pegawai-pegawai non kesehatan lainnya juga tidak terlalu dibutuhkanji keterampilan kerja yang bagaimana, yang utama disini mungkin bidan dengan perawatji, untuk yg didaerah terpencil khususnya, harus terampil dalam memberi pelayanan untuk memudahkan masyarakat dalam memenuhi kebutuhan akan kesehatannya.”
(Hasil wawancara AS pada tanggal 16 Maret 2018)

Hal yang sama juga dikemukakan oleh staff bagian umum dan kepegawaian “M” pada 20 Maret 2018 yang mengemukakan bahwa keterampilan kerja yang dimiliki oleh pegawai tidak tetap kurang menjadi bahan pertimbangan dalam pelaksanaan penempatannya.

“pegawai tidak tetap disini diterima dan ditempatkan disini itu yang jelas sesuai antara pendidikan dengan kebetulan ada yang kosong diterimaji. Permasalahan keterampilan kerjanya, nanti dia akan menyesuaikan sendiri. Terus keterampilan kerja yang dia miliki juga tidak lantas buat dia naik jabatan, karena untuk tenaga PTT beda dengan PNS yang punya jenjang jabatan yang jelas. Tenaga PTT ini memang diperuntukkan mengerjakan masalah-masalah teknis yang ada dilapangan.”
(Hasil wawancara dengan “M” tanggal 20 Maret 2018)

Berdasarkan dari hasil wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa penempatan Pegawai Tidak Tetap (PTT) di Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang lepas dari keterampilan kerjanya. Keterampilan kerja yang dimiliki oleh PTT masih belum menjadi perhatian. Selain karena penerimaan yang hanya didasarkan pada masih dibutuhkannya tenaga kerja, dalam menempatkan pegawai juga masih belum berdasarkan keterampilan kerja yang dimiliki. Dapat dilihat pula dari hasil wawancara tersebut, bahwa keterampilan kerja yang dimiliki dianggap nantinya akan meningkat sesuai dengan lamanya PTT dalam melaksanakan tugas dan fungsinya masing-masing.

Hal tersebut bertolak belakang dengan pernyataan dari Bambang Wahyudi dalam Suwatno (2003) yang mengemukakan bahwa dalam pelaksanaan penempatan, keterampilan kerja adalah hal yang sangat penting untuk diperhatikan. Tenaga kerja yang memiliki keterampilan kerja yang baik, akan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara lebih efisien dan efektif yang tentu saja akan berdampak positif dalam produktivitas kerja dan kualitas layanan jasa yang diberikan kepada masyarakat.

d. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja yang dimiliki seorang pegawai dapat mengindikasikan kecakapan saat melaksanakan pekerjaan. Pengalaman kerja secara teknis dapat dikatakan sebagai jenis pekerjaan yang pernah atau sering di hadapi oleh PTT sebelum maupun selama bekerja pada

Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang. Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang “S” dalam wawancara pada 27 Maret 2018 mengemukakan bahwa :

“ kalau pengalaman kerja yang dipunya sama PTT itu tidak dipermasalahkan ji dalam penempatannya, karena rata-rata yang melamar atau mengajukan permohonan itu, mereka-mereka yang baru lulus kuliah, otomatis mereka masih minim sekali pelayanan teknisnya. Nanti lambat laun pasti akan meningkat ji kemampuannya untuk bekerja kalau dia sudah lama ditempatkan.”
(Hasil wawancara S pada 27 Maret 2018)

Wawancara di atas, mengindikasikan bahwa dalam penempatan pegawai tidak tetap (PTT) DI Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang belum memperhatikan pengalaman kerja yang dimiliki. Hal ini dikarenakan PTT yang mengajukan permohonan bekerja sering kali adalah mereka yang baru saja lulus dan belum menemukan pekerjaan. Kepala Dinas Kesehatan menganggap bahwa lama-kelamaan kemampuan akan meningkat jika seorang pegawai telah bekerja pada lokasi yang ditentukan.

Sejalan dengan pernyataan di atas, kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian “AS” pada tanggal 16 Maret juga mengemukakan hal yang sama yakni :

“ penempatan yang kami lakukan itu disesuaikan ji saja dengan permohonan dan kebutuhan dari Dinas. Penempatan yang dilakukan untuk persoalan pengalaman kerja yang dimiliki sebenarnya tidak jadi masalah, walaupun ya yang kita mau pastilah orang-orang yang sudah punya pengalaman sebelumnya.”
(Hasil wawancara AS tanggal 16 Maret 2018)

Salah seorang staff dari sub bagian umum dan kepegawaian “M” pada 20 Maret 2018 pun mengemukakan hal yang sama, yakni penempatan yang dilakukan oleh Dinas masih kurang memperhatikan pengalaman kerja

yang dimiliki oleh pegawai tidak tetap (PTT). Adapun hasil wawancara dengan “M” adalah sebagai berikut :

“pengalaman kerja masih belum jadi bahan pertimbangan kalau dilakukan penempatan. Bisa juga dilihat sendiri, rata-rata yang mengajukan permohonan itu adalah orang-orang yang baru lulus kuliah. Jadi masih minim pengalaman kerjanya. Walaupun begitu, kan mereka semua bekerja tidak sendiri, sudah ada senior nantinya yang akan arahkan, biar kerjanya tetap bagus, walau masih minim pengalaman.”

(Hasil wawancara M tanggal 20 Maret 2018)

Pengalaman kerja belum menjadi bahan pertimbangan dalam pelaksanaan penempatan yang dilakukan pada Dinas Kesehatan. Pegawai tidak tetap dianggap nantinya akan cakap ketika telah lama bekerja pada Dinas terkat. Berbeda hal yang dikemukakan pada penelitian Ismanto (2005) bahwa pengalaman kerja merupakan hal yang sangat penting diperhatikan dari diri seorang pegawai. Orang-orang yang telah berpengalaman dalam bekerja nanti tentunya akan bekerja secara efisien dan efektif karena telah mengetahui tugas pokok dan tanggung jawabnya jika ditempatkan pada sebuah posisi yang dia inginkan. Dengan pengalaman kerja yang dimiliki, seorang pegawai akan lebih mudah dalam melaksanakan tugas, sehingga tercipta efisiensi dan efektivitas yang nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja.

Dari keseluruhan hasil wawancara tentang pelaksanaan penempatan berdasar pengalaman kerja PTT dari di Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang, pengalaman kerja belum menjadi acuan yang diperhatikan pada penempatan PTT yang dimiliki. Penempatan masih didasarkan pada pekerjaan yang lowong permohonan dari pelamar yang masuk.

D. Pelaksanaan Orientasi Pegawai Tidak Tetap (PTT) Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang

Orientasi merupakan hal yang sangat penting agar membuat PTT nantinya mampu berinteraksi dengan lingkungan kerja dan lebih mudah untuk berbaur sehingga sangat penting untuk dilakukan. Orientasi pada penelitian ini dimaksudkan sebagai usaha dalam membantu pegawai agar mampu mengenali secara baik dan mampu beradaptasi dengan situasi atau lingkungan kerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang.

Adapun hasil reduksi data terkait pelaksanaan penempatan pegawai tidak tetap di Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang sebagai berikut :

Tabel 4.3
Pelaksanaan Orientasi Pegawai Tidak Tetap (PTT) Di Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang

Orientasi	Informan			
	Kepala Dinas	Kasubag Umum dan Kepegawaian	Staff Kepegawaian	Pegawai Tidak Tetap (PTT)
a. Keuntungan Karyawan	Ada	Ada	Ada	Ada
b. Pengenalan	Tidak ada	Tidak ada	Tidak Ada	Tidak Ada
c. Kewajiban Pekerjaan	Ada	Ada	Ada	Ada

Sumber : Reduksi Data 2018

a. Keuntungan Karyawan

Dalam melaksanakan orientasi (pengenalan) terhadap pegawai tidak tetap, Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang telah terlebih dahulu mengenalkan pada keuntungan yang nantinya akan diperoleh oleh pegawai tidak tetap. Hal ini karena sebelum memulai bekerja, setelah lulus seleksi dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan oleh Dinas Kesehatan, para calon pegawai telah terlebih dahulu menyetujui surat perjanjian dengan Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang yang tertuang pada BAB II Pasal 3 Tentang Hak Dan Kewajiban Dari Pihak Pertama bahwa PTT berhak memperoleh penghasilan bulanan yang jumlahnya akan disesuaikan dengan kemampuan keuangan daerah melalui Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Enrekang pada pos pembiayaan Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang (jika anggaran mencukupi). Terkhusus untuk waktu libur disesuaikan dengan jam kerja dan perayaan hari-hari besar yang ada. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian “AS” yang dilaksanakan pada 16 Maret 2018 menyatakan bahwa :

“ sebelum masuk bekerja memang sudah dilakukan pengenalan terkait keuntungannya. Itukan gaji kalau umpama sudah ditargetkan memang bilang sekian orang yang harus digaji, tapi bisa saja berubah karena terkadang ada yang mengundurkan diri, yang belum dapat gaji, itu lagi yang dimasukkan untuk bisa terima. Sebagian besar dari PTT ini sudah menerima gaji. Belum lagi untuk ruang lingkup Dinas Kesehatan ada namanya JASPEL, atau jasa pelayanan. Jaspel ini adalah uang jasa yang dia peroleh selama melakukan pelayanan pada msyarakat. Dan adapula anggaran program , jadi ada penghasilan tambahan.

(Hasil wawancara AS pada tanggal 16 Maret 2018)

Hal yang sama dengan pernyataan dari Kasubag Umum dan Kepegawaian di atas, Staff Bidang Umum Dan Kepegawaian “M” pada tanggal 20 Maret 2018 juga mengemukakan hal yang sama bahwa telah dilakukan orientasi atau pengenalan terhadap keuntungan yang nantinya akan diperoleh oleh PTT selama bekerja pada Dinas Kesehatan. Adapun hasil wawancara tersebut yakni :

“ ada memang pengenalannya ka ada perjanjiannya untuk gajinya, harus sesuai dengan anggaran dari daerah. Sekarang memang masih ada yang tidak memperoleh gaji, paling jasa-jasa pelayanan (jaspel) yang na terima. Untuk waktu libur juga sudah ada didalam perjanjian sebelum mereka bekerja, jam kerja semua sudah diatur, jadi otomatis mereka sudah tau.
(Hasil wawancara M pada tanggal 20 Maret 2018)

Sejalan dengan pernyataan di atas, Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang “S” dalam wawancara pada 27 Maret 2018 juga mengemukakan bahwa keuntungan pegawai memang telah diketahui sejak sebelum PTT mulai bekerja. Beliau menambahkan bahwa hal ini memang sudah seharusnya dilakukan mengingat APBD yang terbatas. Adapun hasil wawancara tersebut :

“sebelum bekerja memang sudah dikenalkan. Makanya kita lakukan rekrutmen berdasarkan dengan kebutuhan danpendekatan. Karena gaji yang mereka dapatkan disesuaikan dengan anggaran APBD, itupun jika mencukupi. Mayoritas mereka sudah dapat gaji juga sampai saat ini.”
(Hasil wawancara S tanggal 27 Maret 2018)

Lebih lanjut, salah seorang PTT “A” pada tanggal 19 Maret juga mengemukakan hal yang sama, bahwasanya sebelum memulai bekerja memang terdapat perjanjian yang dibuat antar dirinya dengan Dinas terkait, jadi sudah mengetahui keuntungan apa yang nantinya diperoleh selama

bekerja di Dinas Kesehatan ini. Berikut adalah hasil wawancara dengan “A” yakni :

“dari awal memang sudah ditau memangmi, terkait gaji yang disesuaikan dengan anggarannya Dinas. Kebetulan tanteku kerja disini yang suruhka mengajukan permohonan untuk kerja. Saya pribadi belum dapat gaji, tapi ada Jaspel yang ku dapatkan setiap bulan karena ada program yang berjalan, kan di PKM Kota ka ditempatkan.”

(Hasil wawancara A pada tanggal 19 Maret 2018)

Dari hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa, pelaksanaan orientasi terkait keuntungan karyawan memang telah dilakukan oleh Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang. Terkait gaji yang sesuai dengan perjanjian kerja disesuaikan dengan kemampuan keuangan daerah melalui Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Enrekang (Jika anggaran mencukupi. Selain itu, terdapat pula tambahan penghasilan yang dapat diperoleh oleh PTT yang tertuang dalam Pasal 6 Perjanjian Kerja antara Dinas Kesehatan dan PTT yakni ketentuan mengenai tambahan penghasilan ditentukan lebih lanjut oleh Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang sesuai dengan kondisi keuangan, anggaran program serta kebijakan dari Dinas.

b. Pengenalan

Dalam penelitian ini, pengenalan yang dimaksudkan adalah proses memperkenalkan pegawai baru dengan pegawai lama secara keseluruhan sesuai dengan hierarki jabatan dari Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang.

Adapun hasil penelitian, dari segi pengenalan pegawai baru dengan pegawai lama tidak dilakukan secara resmi oleh Dinas Kesehatan

Kabupaten Enrekang. Biasanya yang dilakukan hanya pertemuan diruang kerja. Melalui dasar pertimbangan rekrutmen yang dilakukan oleh Dinas terkait telah didasarkan pada pendekatan, yakni penerimaan pegawai dengan mempertimbangkan tempat tinggal pegawai dengan penempatan lokasi kerja yang sesuai. Didalam surat permohonan kerja para pegawai tidak tetap (PTT) telah bermohon untuk ditempatkan pada lokasi kerja tertentu yang jika memadai akan disetujui oleh Dinas.

Adapun hasil wawancara dengan Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang “S” dalam wawancara pada 27 Maret 2018, mengemukakan bahwa :

“pengenalan secara resmi melalui penyuluhan memang tidak dilakukan, hal ini dikarenakan PTT mayoritas juga bermohon untuk ditempatkan di lokasi yang memang mereka sudah tau dan dekat dengan tempat tinggalnya.”
(Hasil wawancara S tanggal 27 Maret 2018)

Pengenalan dengan karyawan lama tidak dilakukan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang. Hal ini dengan dasar pertimbangan bahwa PTT baru yang diterima nantinya akan terbiasa dengan orang-orang lama yang ada pada lingkup kerjanya, dengan seringnya berinteraksi, kenyamanan dalam bekerja akan didapatkan. Sejalan dengan hasil wawancara dengan Kepala Dinas di atas, Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian “AS” pada tanggal 16 Maret juga menyatakan bahwa :

“ untuk pengenalan dengan karyawan lama tidakji, karena nanti kalau sudah bekerja otomatis mereka akan akrab dengan sendirinya. Untuk masalah perasaan malu, atau susah berbaur kan itu hal wajarji kalau baruki masuk di lingkungan yang asing. Tapi berhubung karena kita mayoritas adalah satu rumpun, kan memang

diprioritaskan orang-orang asli enrekang yang diterima untuk jadi PTT disini, jadi pasti bisa diatasi.”
(Hasil wawancara AS pada 16 Maret 2018)

Lebih lanjut salah seorang pegawai tidak tetap mengemukakan bahwa memang benar, untuk pengenalan dengan pegawai lama yang ada tidak dilakukan secara resmi oleh Dinas terkait. Adapun hasil wawancara dengan “P” pada 30 Maret 2018 mengemukakan bahwa :

“ saya kemarin waktu awal kerja tidak adaji pengenalan sama pegawai lama, awalnya memang merasa canggungki, Cuma lama kelamaan akrab sendiri jaki. Yang ada itu pas ka masuk toh, langsung dikasih tau jka sama senior yang lamami kerja disini kan saya bagian kepegawaian ka ini , tugasku kerja dilapangan, kaya ada persuratan atau apapun diluar kantor, saya biasa yang urusi i.”
(Hasil wawancara P pada 30 Maret 2018)

Bertolak belakang dengan pernyataan dari Sedarmayanti (2017) yang mengemukakan bahwa proses pengenalan adalah hal yang sangat penting untuk dilakukan terhadap pegawai atau karyawan yang baru. Hal ini untuk mencegah terjadinya perasaan asing yang dirasakan oleh pegawai baru yang dapat berpengaruh pada kesulitan tentang tugas dan pekerjaan mereka. Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang, pengenalan antar pegawai lama dengan pegawai tidak tetap tidak dilakukan. Hal ini memungkinkan terjadinya ketidaknyamanan dan perasaan asing yang dimiliki oleh pegawai baru yang berada pada satu lokasi tugas yang dapat menyebabkan kurang maksimalnya pegawai baru dalam mengeksplorasi kemampuan yang dimiliki karena merasa bahwa lingkungan tugas dan pekerjaan yang dimiliki belum dikenalnya secara baik.

c. **Kewajiban Pekerjaan**

Kewajiban pekerjaan pada penelitian ini merupakan keseluruhan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dari PTT, hal-hal tersebut mencakup jenis pekerjaan maupun tujuan dari pekerjaan yang nantinya harus dilaksanakan oleh PTT. Kewajiban pekerjaan perlu diperkenalkan atau diorientasikan karena dengan telah terlebih dahulu mengetahui segala kewajiban yang harus dilaksanakan, hal ini dapat mencegah kemungkinan kekacauan atau kerancuan yang dihadapi oleh PTT atas tugas dan pekerjaan barunya.

Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang, orientasi terkait kewajiban pekerjaan, jenis maupun tujuan kerja pegawai tidak tetap telah dilaksanakan. Selain itu kewajiban pekerjaan terkait dengan jam kerja, maupun kewajiban-kewajiban lain dari PTT telah tertuang dalam surat perjanjian, baik itu kewajiban dari Dinas Kesehatan maupun Kewajiban dari PTT. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang "S" pada tanggal 27 Maret 2018 yang menyatakan bahwa :

“ untuk kewajiban kerja, jam kerja, sudah ada semua didalam surat perjanjian. Jam wajib mereka bekerja, sudah jelas semua. Pada perjanjian sudah tertera masing-masing hak dan kewajiban dari Dinas maupun PTT. Kecuali untuk kerja tambahan, itu tergantung dari kebijakan dari Kepala Dinas, Dinas bisa saja memberikan kerja tambahan, tetapi mereka juga mendapatkan penghasilan tambahan.”

(Hasil wawancara S tanggal 27 Maret 2018)

Sejalan dengan pernyataan Kepala Dinas Kesehatan tersebut, salah seorang PTT “R” pada tanggal 8 Juli juga mengemukakan hal yang sama, yakni :

“sebelum bekerja saya memang sudah tau apa yang menjadi kewajiban saya, saya ditempatkan pada bagian keuangan. Selain itu, jam kerja, hak saya sebagai PTT, kewajiban dari Dinas dan kewajiban saya sudah saya ketahui karena tertuang dalam surat perjanjian yang disepakati bersama sebelum saya mulai bekerja”.
(Hasil wawancara “R” tanggal 8 Juli 2018)

Salah seorang pegawai tidak tetap “A” pada tanggal 19 Maret 2018 mengemukakan bahwa tugas dan kewajiban pekerjaan memang telah diketahui sejak awal bekerja pada Dinas. Kewajiban kerja yang menjadi tanggung jawabnya selama nanti bekerja telah diketahui. Adapun hasil wawancara tersebut yakni :

“dari awal masuk bekerja memang sudah tau kewajiban sebagai PTT disini. Disurat perjanjian kerja juga sudah ada diatur terkait jam kerja, kewajiban kerja dengan kemungkinan adanya jam kerja tambahan nanti, jadi insyaaallah sudah diketahui, jadi lebih bisa bekerja dengan tenang.”
(Hasil wawancara “A” tanggal 19 Maret 2018)

Di dalam surat perjanjian kerja, pasal 4 tentang Hak dan Kewajiban dari PTT sebagai pihak kedua memang telah dijelaskan hal-hal yang menjadi kewajiban PTT selama bekerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang. Hal-hal tersebut yakni :

- a. Melaksanakan tugas-tugas pokok
- b. Melaksanakan tugas pelayanan di lingkungan kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang

- c. Menjaga keamanan dan ketertiban dalam lingkup Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang
- d. Meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja, berperilaku sopan, hemat, cermat, demi meningkatkan produktivitas kerja.
- e. Menjaga nama baik dan tidak melakukan hal-hal yang dapat merugikan Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang
- f. Tidak diperkenankan meninggalkan lingkungan kerja pada waktu kerja tanpa seizin atasan langsung.

Selain itu, terkait kewajiban dalam melaksanakan kerja, waktu kerja pegawai tidak tetap diatur dalam Perjanjian Kerja Pasal 5 Tentang Pelaksanaan Kerja yang berbunyi :

1. Waktu kerja disesuaikan dengan waktu kerja yang ditentukan oleh Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang dengan ketentuan :
 - a. Jumlah jam kerja adalah 7 jam perhari atau 42 jam perminggu (Puskesmas / RS/ RSB)
 - b. Jumlah hari kerja adalah 6 hari dalam seminggu jam istirahat tidak diperhitungkan sebagai jam kerja (Puskesmas/RS/RSB). 5 Hari dalam seminggu (Kantor Dinas Kesehatan)
2. Pegawai tidak tetap dapat menetapkan waktu jam kerja serta hari libur selain yang telah ditetapkan berdasarkan persetujuan atasan langsung.

Dari pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa kewajiban pekerjaan yang dimiliki oleh Pegawai Tidak Tetap (PTT) telah diorientasikan terlebih dahulu oleh Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang

sebelum PTT memulai bekerja pada Dinas terkait. Ini dapat berdampak positif dan mengurangi resiko kekacauan yang nantinya akan dialami pegawai tidak tetap baru dalam melaksanakan tugasnya. Hal tersebut sejalan dengan yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2017) bahwa dengan memberi petunjuk pekerjaan pada pegawai baru adalah hal yang sangat penting untuk dilakukan agar nantinya dapat mengurangi resiko kurang produktivitasnya pegawai baru dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang telah didapat dan diolah pada pembahasan bab sebelumnya, proses perekrutan Pegawai Tidak Tetap (PTT) di Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang adalah sebagai berikut :

1. Kegiatan seleksi dalam penelitian ini, mengacu pemenuhan persyaratan administrasi berupa surat permohonan pekerjaan, ijazah terakhir yang dimiliki, STR (Surat Tanda Registrasi) untuk bidan dan perawat, serta fotocopy KTP. Sedangkan untuk pelaksanaan seleksi berupa test pengetahuan umum dan test wawancara tidak dilakukan.
2. Kegiatan penempatan dalam penelitian ini, dilakukan dengan memperhatikan pendidikan dengan penempatan PTT terkhusus untuk tenaga medis, untuk tenaga non medis masih ditemukan penempatan yang tidak sesuai antara keahlian (pendidikan) dengan penempatannya. Untuk pengetahuan kerja juga sangat diperhatikan. berbeda halnya dengan keterampilan dan pengalaman kerja yang dimiliki masih kurang diperhatikan, hal ini dapat berdampak timbulnya etos kerja yang kurang efektif dan efisien sehingga dapat mempengaruhi produktifitas kerja.
3. Kegiatan orientasi (pengenalan) dalam penelitian ini, dilakukan hanya dalam hal keuntungan karyawan dan kewajiban pekerjaan, sedangkan untuk pengenalan dengan karyawan lama tidak dilakukan sehingga hal ini dapat mengindikasikan pegawai baru yang direkrut dapat merasa sebagai

orang asing dan sulit menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya yang baru.

B. Saran

Adapun saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam prosedur pelaksanaan rekrutmen pegawai tidak tetap di Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang :

1. Kegiatan rekrutmen pegawai tidak tetap hendaknya dilakukan secara terbuka agar kesempatan untuk memperoleh pegawai atau tenaga kerja yang berkompentensi semakin terbuka luas sehingga dalam pelaksanaan pekerjaan nantinya akan lebih baik.
2. Kegiatan penempatan hendaknya disesuaikan dengan mempertimbangkan pengetahuan kerja yang sejalan dengan kewajiban pekerjaan. Hal ini agar tercipta efisiensi dan efektivitas dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat.
3. Kegiatan penempatan pegawai tidak tetap untuk lulusan SMA/SMK sederajat hendaknya disesuaikan antara kemampuan dengan formasi jabatan.
4. Sebagai salah satu tugas yang dilimpahkan kepada pejabat yang bersangkutan; seharusnya (masih) tetap diperlukan pembatasan kewenangan yang jelas agar kebijakan yang diterapkan bisa sesuai dari atas kebawah. Selain itu, hal ini diperlukan agar penyimpangan dan penyalahgunaan kewenangan dan kekuasaan dapat diminimalisir sehingga pemborosan APBN dan ketidak efektifan rekrutmen dapat dihindari

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Gomez, Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CV Andi Offest.
- Handoko, Hani. 2012. *Manajemen Personalia Dan umberdaya Manusia*. Yogyakarta : BPFE – Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot T.E. 2005. *Pemenuhan Kebutuhan Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nawawi, Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia :Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada Press.
- Suwatno, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga: Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Sugiyono. 2012. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Saksono,Slamet. 2007. *Administrasi Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius.
- Wirawan, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Depok : PT Raja Grafindo Persada.
- Yani M, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Citra Wacana Media.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bandung: Alfabeta.

Sumber lain :

Harianto, Hendry. 2015. *Rekrutmen Karyawan Di Koperasi Mahasiswa Universitas Negei Yogyakarta (KOPMA UNY)*, Yogyakarta 20 Januari 2016

Matanari, Nurdin. 2012. *Akuntabilitas Rekrutmen Pegawai Honor Pada Dinas Kesehatan Pemerintah Kota Medan*. Fall : 8

Nugraheni, Klara Catur. 2017. *Evaluasi Sistem Rekrutmen Dan Seleksi Pegawai (Studi Kasus di Yayasan Xaverius Palembang)*. Yogyakarta.

Kahar. 2014. *Sistem Perekrutan Pegawai DI Universitas Muhammadiyah Makassar*.

Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2004 Tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP)

Peraturan Daerah Kabupaten Enrekang Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Enrekang

Rakyatku.com. 2016. Diakses pada 29 Juli 2017.
<http://news.rakyatku.com/read/7440/2016/06/01/ratusan-honoror-dinas-kesehatan-datangi-dprd-enrekang>

Suzana, Elsa. 2015. *Proses Rekrutmen Pegawai (Studi Kasus pada Rekrutmen Pegawai Tidak Tetap di Kantor Camat Bukit Bestari Kota Tanjungpinang)*, Jurnal Ilmu-Ilmu Manajemen. Fall : 2-4

Septinna, Elga. 2012. *Proses Rekrutmen Sumber Daya Aparatur Dinas Pendidikan (Studi Kasus Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang)*, Jurnal Administrasi Publik. Vol. 2, Hal. 165.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2008 Tentang Penghapusan Diskriminasi Dan Etnis

Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28 D ayat (2)

BIODATA PENELITI



Sri Wulandari, dilahirkan di Enrekang pada hari Senin, 15 April tahun 1996. Anak ketiga dari pasangan Drs. Hajaruddin dan Nina Surahmi, memiliki kakak perempuan Fitriana Hajaruddin, S.Pd dan kakak laki-laki Ardi Hajaruddin, S.Pd. Peneliti menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di SDN 172 Enrekang dan lulus pada tahun 2008 kemudian melanjutkan pendidikan di SMPN 2 Enrekang lulus pada tahun 2011 dan melanjutkan pendidikan ditahap selanjutnya pada SMK Latanro Enrekang dan lulus pada tahun 2014. Pada tahun 2014 peneliti melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi Universitas Muhammadiyah Makassar pada program studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.

Peneliti juga aktif dalam dunia organisasi dengan terlibat secara aktif sejak duduk dibangku SMP pada OSIS SMPN 2 Enrekang dan berlanjut pada tingkat SMK yakni OSIS SMK Latanro Enrekang. Peneliti juga tergabung dalam organisasi Komunitas Seni Latanro yang berada dalam naungan SMK Latanro Enrekang serta Purna Paskibraka Indonesia Kabupaten Enrekang tahun 2011.

Dengan ketekunan serta motivasi yang tinggi untuk tetap berusaha dan belajar, peneliti telah berhasil menyelesaikan tugas akhir skripsi ini. Semoga dengan penelitian tugas akhir skripsi ini dapat memberikan kontribusi positif bagi dunia pendidikan khususnya dalam pengembangan disiplin Ilmu Administrasi Negara. Akhir kata peneliti mengucapkan rasa syukur yang tak terhingga atas terselesaikannya skripsi yang berjudul “Pelaksanaan Rekrutmen Pegawai Tidak Tetap (PTT) di Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang”.