

Pengaruh proses rekrutmen seleksi dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai di Deputy Administrasi Sekretariat Negara Republik Indonesia

Taufik Sukasah, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=109983&lokasi=lokal>

Abstrak

Kinerja pegawai yang menduduki suatu jabatan tertentu pada dasarnya merupakan hasil dari rangkaian aktivitas di bidang manajemen sumberdaya manusia, terdapat aktivitas tertentu yang dianggap memberikan kontribusi langsung terhadap upaya seseorang untuk mencapai kinerja tinggi dalam jabatannya. Aktivitas tersebut adalah proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan pegawai (pejabat).

Bagi pegawai yang berada di lingkungan Sekretariat Negara Republik Indonesia, pelaksanaan proses rekrutmen, seleksi dan penempatan pegawai pada dasarnya mengacu kepada berbagai peraturan perundang-undangan yang berlaku, diantaranya UU Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas UU Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, Peraturan Pemerintah (PP) No. 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan PNS dan diubah terakhir dengan PP No. 11 Tahun 2002 yang mengganti PP No. 6 Tahun 1976, PP No. 97 Tahun 2000 tentang Formasi PNS dan diubah terakhir dengan PP No. 13 Tahun 2002, serta dalam Keputusan Kepala BKN No. 13 Tahun 2002 tentang Ketentuan Pelaksanaan PP Nomor 100 Tahun 2000. Namun demikian, kenyataan menunjukkan bahwa ketentuan-ketentuan tersebut seringkali diabaikan dan dikalahkan dengan kebijaksanaan pimpinan atau pihak-pihak lain yang lebih bersifat politis.

Di sisi lain, pola pelaksanaan rekrutmen, seleksi, dan penempatan pegawai yang demikian tentunya berimplikasi terhadap kinerja pejabat dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi yang diembannya. Oleh karena itu, penelitian ini sengaja memilih judul Pengaruh Proses rekrutmen seleksi dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai di Deputy Administrasi Sekretariat Negara Republik Indonesia. Adapun tujuan penelitian ini adalah 1) mendeskripsikan kondisi Proses Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan, serta Kinerja Pegawai, dan 2) mendeskripsikan pola pengaruh proses rekrutmen, seleksi dan penempatan terhadap Kinerja Pegawai di lingkungan Deputy Administrasi Sekretariat Negara.

Untuk mencapai tujuan tersebut, penelitian ini menggunakan teknik analisis Rentang Kriteria dan Teknik Structural Equation Modelling (SEM). Dari hasil analisis dengan teknik analisis Rentan Kriteria diperoleh indikasi bahwa kondisi rekrutmen, seleksi, penempatan, dan kinerja pegawai di lokus penelitian cenderung masih belum optimal. Selanjutnya dengan SEM diindikasikan adanya pola keterkaitan yang erat antara variabel independen, yaitu rekrutmen, seleksi, dan penempatan. Selain itu, keluaran SEM juga mengindikasikan adanya pola keterkaitan yang signifikan variabel-variabel independen tersebut dengan kinerja pegawai (variabel dependen). Pola keterkaitan inilah yang dijadikan dasar untuk melakukan pembenahan kondisi kinerja pegawai (pejabat) di lingkungan Deputy Administrasi Sekretariat Negara Republik Indonesia, yaitu melalui upaya pembenahan terlebih dahulu pada proses rekrutmen, seleksi dan penempatan pegawai yang dilaksanakan selama ini.