

## **PROSES REKRUITMEN PEGAWAI di DINAS PENDIDIKAN KOTA PEKALONGAN**

---

**<sup>1</sup>Yudhistira Wahyu Prabowo, Ari Subowo<sup>2</sup>**

Departemen Administrasi Publik

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro

Jl. Dr. Antonius Suroyo, Tembalang Semarang, Kotak Pos 50275, Telepon (024) 7465407

Faksimile: (024) 7465407

E-mail: y.prabowo21@gmail.com

### **Abstrak**

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu aspek yang sangat krusial dalam sebuah organisasi. Dinas Pendidikan Kota Pekalongan sendiri memiliki kondisi kepegawaian yang harus mulai diperhatikan karena jumlah pegawai yang sudah memasuki usia mendekati pensiun. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan proses rekrutmen Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Pekalongan dan factor yang mempengaruhi dalam upaya mendapatkan SDM yang berkualitas. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kualitatif Deskriptif, agar peneliti dapat mendeskripsikan proses tersebut dan mendapatkan gambaran factor yang menjadi penghambat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen di Dinas Pendidikan Kota Pekalongan sudah sesuai regulasi yang ada dan dilakukan sesuai dengan alur tahapan yang ada. Adapun factor yang mempengaruhi adalah miskomunikasi, keterbatasan anggaran, dan pandemic covid19. Saran yang dapat diberikan adalah: peningkatan koordinasi antar SKPD, perencanaan ulang dalam hal anggaran dan penyusunan strategi untuk menghadapi kondisi tidak terduga.

**Kata Kunci** : Rekrutmen, Sumber Daya Manusia, Dinas Pendidikan Kota Pekalongan

## EMPLOYEE RECRUITMENT PROCESS IN PEKALONGAN CITY EDUCATION OFFICE

---

<sup>1</sup>Yudhistira Wahyu Prabowo, Ari Subowo<sup>2</sup>

Departemen Administrasi Publik

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro

Jl. Dr. Antonius Suroyo, Tembalang Semarang, Kotak Pos 50275, Telepon (024) 7465407

Faksimile: (024) 7465407

E-mail: y.prabowo21@gmail.com

### ***Abstract***

*Human Resources is one of the most crucial aspects in an organization. The Pekalongan City Education Office itself has staffing conditions that must be considered because the number of employees who have entered the age of approaching retirement. Therefore, the purpose of this study is to describe the process of recruitment of employees at the Pekalongan City Education Office and the factors that influence it in an effort to obtain quality human resources. The research method used in this research is descriptive qualitative, so that researchers can describe the process and get an overview of the inhibiting factors. The results showed that the recruitment process at the Pekalongan City Education Office was in accordance with existing regulations and was carried out in accordance with the existing stages. The influencing factors are miscommunication, budget constraints, and the COVID-19 pandemic. Suggestions that can be given are: increasing coordination between SKPD, re-planning in terms of budget and formulating strategies to deal with unexpected conditions.*

**Keywords:** *Recruitment, Human Resources, Education Office of Pekalongan City*

## A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam dunia birokrasi selama ini masih menjadi salah satu hal yang menjadi sorotan. Sebelum adanya reformasi birokrasi, birokrasi dikenal sebagai salah satu cara para birokrat untuk memperkaya dan mempertahankan kekuasaan para penguasa bukan sebagai cara untuk menciptakan kesejahteraan bagi masyarakat (Thoha, 2014). Krisis kepercayaan masyarakat yang semakin parah pada akhirnya menuntut pemerintah untuk segera berubah melakukan gerakan reformasi. Adanya Gerakan reformasi, Pemerintah mulai berbenah dengan memperbaiki segala aspek pemerintahan termasuk melakukan perubahan pada UUD 1945 dan menerbitkan peraturan-peraturan baru termasuk memunculkan adanya sistem desentralisasi untuk mewujudkan *good governance* (Haning, 2018).

Reformasi Birokrasi di bidang SDM menurut KemenpanRB memiliki beberapa capaian yang harus dipertimbangkan dalam proses Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu:

1. Perencanaan kebutuhan pegawai yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi
2. Proses penerimaan pegawai yang harus bebas dari KKN, dilakukan secara transparan dan objektif serta dapat dipertanggungjawabkan
3. Pengembangan pegawai yang berdasarkan kompetensi yang dimiliki
4. Promosi Jabatan yang terbuka
5. Penetapan kinerja individu untuk menjamin kinerja masing-masing
6. Penegakkan aturan disiplin pegawai
7. Penyelenggaraan evaluasi jabatan
8. Sistem Informasi Kepegawaian yang baik (Sekretariat RB Kemenristek, 2022).

Sedangkan poin-poin atau aspek capaian tersebut dipengaruhi oleh berbagai macam isu permasalahan SDM didalam Pemerintahan. Isu-isu yang cukup menjadi sorotan adalah:

1. Isu rekrutmen yang tidak bersih karena adanya indikasi lelang jabatan ataupun KKN
2. Kebijakan terkait pegawai honorer yang masih kurang mengakomodir kepentingan pegawai honorer
3. Perilaku indisipliner ASN yang masih sering ditemui
4. Tingkat produktivitas ASN yang dianggap rendah (Nahrudin, 2018).

Proses manajemen sumber daya aparatur di setiap daerah di Indonesia biasanya dilakukan oleh setiap Badan atau Dinas Kepegawaian Daerah. Dalam hal ini, proses manajemen sumber daya aparatur di Kota Pekalongan dilakukan oleh BKPPD Kota Pekalongan. Berdasarkan Perda Kota Pekalongan Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, BKKPD adalah unsur penunjang yang memiliki kewenangan dalam bidang kepegawaian, Pendidikan, dan pelatihan mulai dari perencanaan hingga evaluasi kepegawaian. Kewenangan tersebut menjelaskan bahwa seluruh proses manajemen sumber daya manusia ASN di ranah SKPD/OPD Kota Pekalongan dilaksanakan oleh BKPPD, namun demikian setiap SKPD/OPD tetap memiliki tugas untuk melaksanakan manajemen sumber daya aparatur masing-masing secara lebih spesifik untuk menunjang kinerja masing-masing SKPD/OPD.

Dinas Pendidikan berdasarkan Peraturan Walikota Pekalongan nomor 67 tahun 2018 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja dinas Pendidikan memiliki kewenangan untuk menangani urusan Pendidikan di Kota Pekalongan. Dalam proses melaksanakan kewenangannya tersebut diperlukan manajemen sumber daya manusia yang baik untuk menunjang proses penyelenggaraan kewenangan Pendidikan tersebut.

Namun, kondisi sumber daya manusia di Dinas Pendidikan Kota Pekalongan dapat dikatakan masih kurang baik karena:

1. Terdapat beberapa pegawai yang belum berhasil dalam menyelesaikan pekerjaan
2. Dari segi kualitas masih banyak pegawai yang memiliki kinerja kurang karena rendahnya tingkat ketelitian, keakuratan, dan kerapian dalam penyelesaian pekerjaan serta penguasaan teknologi yang masih kurang
3. Dari segi kedisiplinan masih terdapat pegawai yang terlambat dalam jam kehadiran (Pramiyudha & Widowati, 2017).

Kemudian dari segi Pendidikan berdasarkan data dari [bappeda.pekalongankota.go.id](http://bappeda.pekalongankota.go.id) tahun 2018: dari 50 (lima puluh) pegawai sebanyak 12 pegawai merupakan lulusan SLTA, 23 pegawai merupakan lulusan S1 Kependidikan, dan 15 pegawai lainnya merupakan lulusan S1 Non Kependidikan dimana 12 pegawai lulusan SLTA tersebut merupakan pegawai yang telah berusia lanjut dan mendekati masa pensiun. Kondisi ini tentu saja mempengaruhi proses penyelenggaraan kewenangan pada bidang Pendidikan, karena Dinas Pendidikan Kota Pekalongan terancam kekurangan sumber daya manusia sehingga pada tahun 2019 Dinas Pendidikan Kota Pekalongan mengajukan permohonan formasi pegawai pada dinas induk untuk mengisi posisi yang akan diisi akan tetapi berdasarkan Pengumuman Pemerintah Kota Pekalongan Nomor: 800/6863 tentang Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Pekalongan Tahun 2019 yang dibuka oleh Pemerintah Kota Pekalongan adalah sejumlah 55 orang dan seluruhnya adalah tenaga Pendidikan. Hal tersebut tentu saja mempengaruhi proses penyelenggaraan pelayanan bidang Pendidikan terutama berkaitan dengan administrasi serta kondisi Dinas Pendidikan Kota Pekalongan sendiri, sehingga kondisi tersebut melatarbelakangi penulis untuk melakukan penelitian dengan judul “Proses Rekrutmen Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Pekalongan”

## **B. KAJIAN PUSTAKA**

### **1. Administrasi Publik**

Administrasi Publik merupakan salah satu disiplin ilmu yang telah ada sejak lama. Administrasi Publik berdasarkan tinjauan Bahasa Indonesia dalam Kamus Bahasa Indonesia terdiri dari 2 kata yaitu administrasi yang berarti sebuah kegiatan yang ada kaitannya dengan pemerintahan mulai dari penetapan tujuan hingga cara penyelenggaraannya. Kemudian kata publik yang memiliki arti umum atau orang banyak, sehingga apabila dipahami dari arti kedua kata tersebut, administrasi publik merupakan sebuah kegiatan penyelenggaraan pemerintahan mulai dari penetapan tujuan hingga pelaksanaannya yang ditujukan untuk memenuhi kepentingan umum. Sedangkan secara etimologis, administrasi publik dapat dipahami sebagai kegiatan individual maupun kelompok yang diorganisir dan dikoordinasikan dalam hal pengimplementasian, formulasi dan pengelolaan ketepatan kebijakan publik (Keban, Yeremias, 2014). Terdapat banyak pendapat terkait definisi dari administrasi publik, salah satunya adalah pendapat dari Pfifner dan Presthus dalam (Syafie, 2006) yang berpendapat bahwa administrasi publik merupakan sebuah koordinasi yang dilakukan secara individual maupun grup untuk menghasilkan sebuah kebijakan publik untuk kemudian dilaksanakan dan menekankan pada implementasinya. Kemudian Administrasi Publik juga dapat didefinisikan sebagai proses administrasi dari sebuah negara untuk mencapai tujuan negara hal ini berkaitan dengan pendapat Arifin Abdurachman yang menjelaskan bahwa administrasi publik merupakan sebuah ilmu yang berkaitan dengan politik negara (Atmosudirdjo, 1977). Dari definisi ahli tersebut dapat dipahami bahwa

sejatinya administrasi publik dilihat sebagai proses administrasi sebuah negara yang dipengaruhi oleh politik negara untuk mencapai tujuan negara. Denhart dan Denhart (Hardiyansyah, 2011:4) membagi perkembangan administrasi publik menjadi tiga periode yaitu *Old Public Administration* (OPA), *New Public Management* (NPM), *New Public Service* (NPS). Saat ini, administrasi yang berkembang lebih mengarah pada periode *New Public Service* (NPS).

## 2. Manajemen Publik

Manajemen publik menurut Overman dalam (Pasolong, 2012) merupakan sebuah studi interdisipliner dari aspek-aspek umum organisasi dan gabungan dari fungsi manajemen mulai dari planning hingga controlling dengan memperhatikan aspek-aspek sumber daya yang ada. Manajemen publik dalam administrasi publik bersama dengan kebijakan publik menjadi 2 bidang yang pada pelaksanaannya menjadi tumpeng tindh secara konsep sehingga pada akhirnya di jabarkan bahwa yang dimaksud kebijakan publik diibaratkan sebagai jantung pada tubuh manusia yang menjelaskan bahwa manajemen publik merupakan cara SDM menjalankan sebuah pemerintahan yang disesuaikan dengan arah dari kebijakan publik (Shafritz, Jay M. and Russell, 2005). Secara garis besar, manajemen publik dapat dipahami sebagai sistem yang digunakan dalam mengimplementasikan kebijakan-kebijakan publik dalam sebuah administrasi publik sebuah negara untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Berbicara tentang manajemen publik tidak dapat lepas dari fungsi-fungsi manajemen yang terdiri dari planning, organizing, staffing, directing, coordinating, reporting, dan budgeting) fungsi-fungsi tersebut biasanya berkaitan dengan manajemen sebagai proses penyelesaian pencapaian tujuan dengan pendekatan normative (Pasolong, 2012, p. 84).

Perkembangan manajemen publik pada sebuah negara dipengaruhi oleh beberapa hal: (1) proses identifikasi peran pelayanan publik, (2) Fleksibilitas organisasi, (3) Pemberian kesempatan dalam pengembangan karier yang lebih profesional, (4) dan investasi yang lebih besar dibandingkan Pendidikan dan pelatihan (Hyde dan Shafritz dalam Pasolong, 2012, p. 83). Kemudian, manajemen publik sendiri telah mengalami transisi sebanyak 3 kali yaitu: (1) berkaitan dengan isu privatisasi yang dimanfaatkan pemerintah sebagai sebuah pilihan dalam pemberian pelayanan publik, (2) rasionalitas dan akuntabilitas, (3) perencanaan sertakontrol, (4) keberasaan sumberdaya finansila, dan produktifitas SDM. Dari uraian sebelumnya dapat dipahami bahwa manajemen publik sejatinya sangat ditentukan dari isu-isu dan sumber daya dalam pelaksanaannya oleh karena itu perlu diperhatikan dengan sungguh-sungguh demi ketercapaian tujuan bersama.

## 3. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah ilmu sekaligus seni dalam emngelola hubungan dan peran dari setiap individu dalam organisasi untuk mencapai efektivitas dan efiseiensi demi mewujudkan tujuan bersama (Hasibuan, 2016). Manajemen sumber daya manusia juga dapat dipahami sebagai kegiatan mengelola dan mendayagunakan sumber daya manusia yang ada dan dikembangkan secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2013). Secara umum manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai sebuah usaha atau kegiatan yang dilakukan untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dalam rangka pencapaian tujuan bersama dengan sefektif dan seefisien mungkin. Hal ini kemudian menjadi salah satu perhatian pemerintah Indonesia saat ini, mengingat pemerintah Indonesia saat ini sedang gencar melaksanakan reformasi birokrasi dan manajemen sumber daya manusia menjadi konsep dasar dalam pelaksanaan reformasi tersebut terutama berkaitan dengan aspek aparatur penyelenggaraan pemerintahan dalam

menyelenggarakan pelayanan publik (Thamrin, 2021). Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (Hasibuan, 2016):

1. Perencanaan
2. Pengorganisasian
3. Pengarahan
4. Pengendalian
5. Pengadaan
6. Pengembangan
7. Kompensasi
8. Pengintegrasian
9. Pemeliharaan
10. Kedisiplinan
11. Pemberhentian

Disamping memiliki 11 fungsi juga memiliki garis besar aktivitas dalam penerapannya. Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia tersebut adalah (Dewi & Harjoyo, 2019):

1. Persiapan dan Seleksi yang dibagi menjadi:
  - a. Job Analysis and Design
  - b. Perencanaan SDM
  - c. Rekrutmen
  - d. Seleksi
2. Pengembangan dan Evaluasi yang terdiri dari orientasi, penempatan dan separation.
3. Kompetisi dan perlindungan berkaitan dengan aktivitas penjaminan kesejahteraan dan keamanan pegawai yang terdiri dari pengupahan dan penggajian, insentif dan peningkatan kontribusi bagi perusahaan, kompensasi yang berbentuk benefit and service, Security, safety and health berkaitan dengan keamanan, Kesehatan, dan keselamatan kerja yang didapatkan pegawai, dan yang terakhir adalah hubungan pekerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.

#### **4. Rekrutmen Pegawai**

Rekrutmen merupakan sebuah proses dimana organisasi mencari kandidat-kandidat pegawai, menemukan, dan menarik individu tersebut untuk bergabung dalam organisasi (Farizi & Suparna, 2019). Rivai dalam (Sipa et al., 2021) mendefinisikan rekrutmen merupakan kegiatan yang memiliki rangkaian yang diawali dengan perusahaan yang membutuhkan sumber daya manusia dan membuka posisi dimana SDM tersebut dibutuhkan sampai dengan didapatkan. Sedangkan Schuler dan Jackson dalam (Sipa et al., 2021) mendefinisikan rekrutmen sebagai upaya dalam mencari calon-calon pegawai dengan kriteria tertentu sehingga didapatkan orang yang tepat untuk memenuhi kebutuhan organisasi. Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa rekrutmen merupakan salah satu fungsi MSDM yang merupakan ujung tombak sebuah perusahaan dan menjadi tahap pertama dalam proses pencarian kandidat yang nantinya akan menduduki posisi yang dibutuhkan oleh organisasi dengan syarat dan ketentuan tertentu. Rekrutmen dalam proses MSDM sangatlah penting karena dilaksanakan demi pemenuhan kebutuhan SDM sebuah organisasi sesuai perencanaan yang telah dilakukan (Dewi & Harjoyo, 2019). Lebih lanjut, rekrutmen SDM sendiri dibedakan berdasarkan metodenya yaitu:

1. Rekrutmen internal
2. Rekrutmen eksternal

Tahapan rekrutmen menurut Dewi (Dewi & Harjoyo, 2019) adalah sebagai berikut:

- a. Penentuan dasar rekrutmen: penentuan pedoman, syarat, kualifikasi sesuai kondisi SDM yang diinginkan
- b. Penentuan sumber-sumber rekrutmen
- c. Pengidentifikasian jabatan yang kosong, atau merekap posisi-posisi yang kosong.
- d. Memilih metode rekrutmen sesuai dengan kondisi internal dan eksternal organisasi
- e. Memanggil calon yang memenuhi persyaratan dimana proses ini adalah tahap penelusuran Riwayat calon pegawai.
- f. Penyeleksian kandidat, proses dimana calon pegawai mengikuti serangkaian tes sesuai yang ditentukan oleh organisasi
- g. Penawaran kerja adalah tahap terakhir apabila sudah dianggap cukup dan dinyatakan lolos
- h. Bekerj merupakan tahap dimana calon pegawai tersebut telah resmi bergabung dengan organisasi.

Septhina dkk (Septhinna et al., 2013) menjelaskan bahwa proses rekrutmen pada instansi pemerintah adalah sebagai berikut:

- a. Pengumuman,
- b. Seleksi,
- c. Penyampaian keputusan

### C. METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan cara yang digunakan oleh seorang peneliti untuk meneliti sebuah fenomena atau suatu hal untuk mendapatkan jawaban atas apa yang mereka teliti. Metode penelitian dapat dibagi menjadi 3 yaitu kualitatif, kuantitatif, dan campuran, dimana penelitian kualitatif seringkali digunakan untuk meneliti sebuah fenomena atau hal yang bersifat social (Sugiyono, 2014). Jenis penelitian pun dapat dibedakan menjadi penelitian deskriptif dan eksploratif. Penelitian ini lebih kepada penelitian deskriptif karena berusaha untuk memberikan gambaran kondisi atau fenomena terkait rekrutmen pegawai di Dinas Kota Pekalongan (Sugiyono, 2017).

### D. PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen Dinas Pendidikan Kota Pekalongan pada pelaksanaannya dilakukan oleh BKPSDM Kota Pekalongan sebagai SKPD yang memiliki wewenang penyelenggaraan rekrutmen CPNS dan PPPK. Akan tetapi, Dinas Pendidikan Kota Pekalongan juga masih memiliki peran dalam pelaksanaan rekrutmen tersebut, untuk lebih detail, berikut hasil analisis peneliti:

***Proses perencanaan kebutuhan pegawai.*** Adapun pelaksanaan rekrutmen pada Dinas Pendidikan Kota Pekalongan berdasarkan hasil analisis peneliti telah menunjukkan bahwa pada proses perencanaan kebutuhan pegawai telah dilaksanakan dengan cara mengidentifikasi kebutuhan pegawai di Dinas Pendidikan Kota Pekalongan. Proses identifikasi dilakukan dengan cara perhitungan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja. Dari proses tersebut didapatkanlah jumlah kebutuhan pegawai sebanyak 84 formasi dengan

55 formasi untuk tenaga Pendidikan dan 29 formasi tenaga teknis. Kemudian berdasarkan Peraturan BKN RI Nomor 14 Tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Pengadaan PNS Prosedur yang harus dilalui setelah dirumuskannya formasi dalam sebuah instansi pemerintah adalah mengajukan kebutuhan pegawai melalui aplikasi e-formasi kepada MenpanRB dan BKN melalui SKPD yang membidangi kepegawaian pada masing-masing daerah. Dinas Pendidikan Kota Pekalongan dalam hal ini telah menyampaikan usulan pada BKPSDM Kota Pekalongan selaku SKPD yang memiliki kewenangan perihal kepegawaian. Penyampaian tersebut dilakukan melalui usulan yang kemudian dibahas melalui proses desk. Dan dari hasil desk tersebut di sepakati bahwa formasi final yang akan diajukan melalui e-formasi adalah sebanyak 72 formasi terdiri dari 55 tenaga Pendidikan dan 17 formasi tenaga teknis. Kemudian hasil dari pengajuan e-formasi, jumlah formasi untuk dinas Pendidikan kota pekalongan yang disetujui adalah 67 formasi dengan rincian 55 tenaga pendidik dan 11 tenaga teknis.

**Pengumuman,** Dinas Pendidikan Kota Pekalongan melalui BKPSDM Kota Pekalongan selanjutnya menerbitkan Pengumuman yang dibuat berdasarkan Keputusan MenpanRB Nomor 687 Tahun 2019 Tanggal 27 September 2019 tentang Penetapan Kebutuhan PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Pekalongan Tahun Anggaran 2019. Pengumuman yang telah dibuat kemudian di sebarakan melalui website pemerintah kota pekalongan dan website masing-masing SKPD dikarenakan pengumuman dibuat secara umum.



**PEMERINTAH KOTA PEKALONGAN  
SEKRETARIAT DAERAH**

Jl. Mataram No. 1 Telp. (0285) 421091 Fax. (0285) 424061 Kode Pos 51111

**PEKALONGAN**

**PENGUMUMAN**

Nomor : 800 / 6863

**TENTANG  
PENERIMAAN CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL  
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA PEKALONGAN  
TAHUN 2019**

Berdasarkan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 687 Tahun 2019 Tanggal 27 September 2019 tentang Penetapan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Pekalongan Tahun Anggaran 2019, maka Pemerintah Kota Pekalongan akan melaksanakan seleksi penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil Formasi Tahun 2019 dengan ketentuan sebagai berikut :

**I. FORMASI JABATAN YANG DIBUTUHKAN:**

Alokasi formasi sebanyak 207 dengan rincian:

- |                      |     |
|----------------------|-----|
| a. Tenaga Pendidikan | 55  |
| b. Tenaga Kesehatan  | 44  |
| c. Tenaga Teknis     | 108 |

(Informasi lebih lanjut terkait formasi jabatan dan unit kerja penempatan sebagaimana terlampir).

**II. JENIS FORMASI JABATAN**

**1. Formasi Khusus :**

- Putra/Putri Lulusan Terbaik Berpredikat "Dengan Pujian"/Cumlaude adalah pelamar lulusan dengan predikat kelulusan "Dengan Pujian"/Cumlaude dari Perguruan Tinggi dalam negeri terakreditasi A dan Program Studi terakreditasi A pada saat kelulusan yang dibuktikan dengan tanggal kelulusan yang tertulis pada ijazah.
- Penyandang Disabilitas adalah pelamar yang menyandang disabilitas atau berkebutuhan khusus.

**2. Formasi Umum adalah pelamar yang tidak termasuk kriteria sebagaimana angka 1a dan 1b.**

**III. PERSYARATAN UMUM**

- Warga Negara Indonesia yang memiliki kualifikasi pendidikan sesuai dengan persyaratan jabatan yang dibutuhkan;
- Usia paling rendah 18 (delapan belas) tahun dan paling tinggi 35 (tiga puluh lima) tahun pada saat melamar;
- Tidak pernah dipidana dengan pidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara 2 (dua) tahun atau lebih;
- Tidak pernah diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat sebagai calon PNS, PNS, prajurit Tentara Nasional Indonesia, anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, atau diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai swasta (termasuk pegawai Badan Usaha Milik Negara atau Badan Usaha Milik Daerah);
- Tidak berkedudukan sebagai calon PNS, PNS, prajurit Tentara Nasional Indonesia, atau anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia;
- Tidak menjadi anggota atau pengurus partai politik atau terlibat politik praktis;
- Sehat jasmani dan rohani sesuai dengan persyaratan jabatan yang dilamar;

Gambar 4.1. Pengumuman Rekrutmen CPNS Kota Pekalongan 2019



.Dari gambar 4.1. dapat dilihat bahwa dalam pengumuman tersebut telah mencantumkan informasi terkait formasi yang dibuka dan informasi seputar syarat yang harus dilengkapi oleh pelamar dan disampaikan 1 bulan berjalan proses pelamaran, sehingga diharapkan pelamar memiliki cukup waktu untuk mendaftar

**Penyaringan/Seleksi,** Penyaringan/Seleksi merupakan tahap perusahaan melakukan berbagai macam tes untuk mendapatkan kandidat yang diinginkan (Sipa et al., 2021). Selain SKD, proses rekrutmen juga menggunakan tes yang lain yaitu SKB (standar Kompetensi Bidang). Hasil menunjukkan bahwa dari 965 pelamar yang mengikuti SKD hanya 495 pelamar yang dinyatakan lolos tes SKD dan lanjut ke tes SKB. Penetapan jumlah peserta yang lolos ke SKB adalah 3 kali kebutuhan formasi dan dikategorikan P1/TL. Pada tes ini, materi tes disesuaikan dengan formasi yang dilamar masing-masing dan sistem skoring yang dipakai adalah pelamar dengan skor tertinggi di formasi yang dilamarnya. Hasilnya, masih ada beberapa formasi yang kosong dalam Dinas Pendidikan Kota Pekalongan yaitu formasi guru untuk penempatan kerja di satuan Pendidikan. Dari hasil seleksi tersebut didapatkanlah 207 CPNS Kota Pekalongan tahun 2019.

### **Faktor yang Mempengaruhi Proses Rekrutmen Dinas Pendidikan Kota Pekalongan**

Adapun beberapa factor yang mempengaruhi proses rekrutmen di Dinas Pendidikan Kota Pekalongan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Pada tahap perencanaan tidak semua pegawai memahami proses penyusunan usulan formasi sehingga terkadang terdapat miskomunikasi. Kemudian dikarenakan proses penetapan tetap mengharuskan melalui putusan pusat, jumlah formasi yang diajukan diminimalisir sehingga nantiya dapat mempengaruhi kinerja organisasi karena dari segi pegawai yang telah berumur masih lebih banyak daripada yang lapangan. Namun demikian hasil tidak dapat diganggu gugat.
2. Tahap Pengumuman, pada tahap ini tidak ditemui permasalahan berarti. Hanya saja dari segi anggaran proses pengumuman yang memanfaatkan teknologi masih kurang dimanfaatkan karena kebutuhan yang terbatas.
3. Tahap Penyaringan/Seleksi. Pada tahap ini, kendala yang ditemui adalah berkaitan dengan jadwal pelaksanaan SKB. Dikarenakan pandemic, proses penyaringan ditunda sekitar 1 bulan

## **E. PENUTUP**

### **a. Kesimpulan**

1. Proses Rekrutmen di Dinas Pendidikan Kota Pekalongan

Dari uraian hasil penelitian yang telah dijabarkan, dapat ditarik kesimpulan bahwa proses rekrutmen pegawai yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan Kota Pekalongan sudah sesuai dengan peraturan yang ada. Kemudian ditinjau dari segi teori, proses telah dilakukan secara urut dan sesuai dengan masing-masing tahapan. Adapun yang perlu digarisbawahi adalah terkait dengan posisi Dinas Pendidikan Kota Pekalongan dalam proses rekrutmen. Dinas Pendidikan Kota Pekalongan merupakan organisasi yang melakukan rekrutmen pada tahapan perencanaan, untuk tahap pengumuman dan penyeleksian dilaksanakan oleh SKPD yang memiliki kewenangan dalam bidang kepegawaian.

2. Faktor yang mempengaruhi proses rekrutmen  
Adapun factor yang mempengaruhi porses rekrutmen adalah: Masih adanya miskomunikasi, anggaran yang terbatas, dan pandemic covid-19 sehingga proses seleksi sempat ditunda.

#### **b. Saran**

Hasil penelitain menunjukkan bahwa masih terdapat kekurangan yang harus diperbaiki. Adapun saran yang dapat diberikan adalah:

1. Meningkatkan koordinasi antar SKPD
2. Melakukan perencanaan ulang pada anggaran
3. Dan Menyiapkan strategi untuk menghadapi kondisi tidak terduga.

### **E. REFERENSI**

- Atmosudirdjo, P. (1977). *Masalah Organisasi Peradilan Administrasi Negara*. BPHN Bina Cipta.
- Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Unpam Press* (Issue 1).
- Farizi, A., & Suparna, D. (2019). Rekrutmen dan Praktek Seleksi Pegawai Di RSUD DR Adjidarmo Kabupaten Lebak Analisis Hubungan Dengan Hasil Sumber Daya Manusia. *Jurnal Studia Akuntansi Dan Bisnis*, 7(1), 11–30.
- Haning, M. T. (2018). Reformasi Birokrasi di Indonesia: Tinjauan Dari Perspektif Administrasi Publik. *Jurnal Analisis Kebijakan Dan Pelayanan Publik*, 4(1), 25–37.
- Harmen, H., Agustini, F., Amanah, D., Manajemen, P. S., & Ekonomi, F. (2019). Analisis Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Niagawan*, 8(3), 140–147.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Iswandi, A. (2021). Analisis Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia ( Sdm ) Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Dan Motivasi Melalui Reward System ( Artikel Studi Manajemen Sumber Daya Manusia ). *JIHHP Jurnal Ilmu Hukum Humaniora Dan Politik*, 1(3), 280–288. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i3>
- Keban, Yermias, T. (2014). *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori dan Isu (Edisi Ketiga)*. Gava Media.
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

- Marliani, L. (2018). Metamorfosis Administrasi Negara. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 150, 1-7.
- Nahrudin, Z. (2018). *Isu-Isu Permasalahan SDM Pemerintahan*.  
<https://doi.org/10.31227/osf.io/e78rj>
- Nur, W. S., Meigawati, D., & Sampurna, R. H. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Organisasi di Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 7(2), 364–376.
- Pasolong, H. (2012). *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta.
- Pramiyudha, I., & Widowati, N. (2017). Kinerja pegawai dinas pendidikan pemuda dan olahraga kota pekalongan. *Journal of Public Policy and Management Review*, 6(2).  
<https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jppmr/article/view/16180>
- Sekretariat RB Kemenristek. (2022). *Penguatan Sistem Manajemen SDM Aparatur*.  
<https://Rb.Ristekbrin.Go.Id/>. <https://rb.ristekbrin.go.id/delapan-area-perubahan/penguatan-sistem-manajemen-sdm-aparatur-2/>
- Septhinna, E., Hakim, A., & Wijaya, A. F. (2013). PROSES REKRUTMEN SUMBER DAYA APARATUR DINAS PENDIDIKAN (Studi Kasus Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang) Elga Septhinna, Abdul Hakim, Andy Fefta Wijaya Jurusan Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya, Malang. *Jurnal Administrasi Publik*, 2(1), 165–173.
- Shafritz, Jay M. and Russell, E. (2005). *Public Administration: Introducing*. Pearson Education, Inc.
- Sipa, H., Dwimawanti, I. H., Herawati, A. R., & Afrizal, T. (2021). Efektivitas Proses Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Pendidikan Wilayah Administratif Khusus Oekusi Ambeno – Timor Leste. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(2), 1081–1089. <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i2.804>
- Sofie, F., & Fitria, S. E. (2018). Identifikasi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Usaha Menengah (Studi Pada CV. Kota Agung). *Jurnal Wacana Ekonomi*, 18(1), 1–12.  
[www.jurnal.uniga.ac.id](http://www.jurnal.uniga.ac.id)
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Penerbit Alfabeta.

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Syafiie, I. K. (2006). *Ilmu Administrasi Publik*. Rineka Cipta.
- Thamrin, M. (2021). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Telaah Terhadap Road Map Reformasi Birokrasi Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 7(1), 9–16.
- Thoha, M. (2014). *Birokrasi dan Dinamika Kekuasaan*. Prenadamedia Group.