



Juhanperak
e-ISSN : 2722-984X
p-ISSN : 2745-7761

ANALISIS PROSEDUR REKRUTMEN PEGAWAI NON ASN DI DINAS PEKERJAAN UMUM KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

ELLA MARDATILA

Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi
Jl. Gatot Subroto KM. 7 Kebun Nenas, Desa Jake, Kab. Kuantan Singingi
Email : ellamardatila@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Analisis Prosedur Rekrutmen Pegawai Non Asn Di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kuantan Singingi. Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang menggambarkan keadaan subyek atau obyek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat dan lain-lain) berdasarkan fakta-fakta yang nampak atau sebagaimana adanya. Data yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah data yang berupa katakata. metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat post positivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci. Berdasarkan hasil penelitian di lapangan terhadap Analisis Prosedur Rekrutmen Pegawai Non Asn Di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kuantan Singingi sudah berjalan dengan baik.

Kata Kunci: Rekrutmen

Abstrak

This study aims to determine how the Analysis of Recruitment Procedures for Non Asn Employees at the Public Works Office of Kuantan Singingi Regency. This research is a descriptive research with a qualitative approach. Descriptive research is research that describes the condition of the subject or object of research (a person, institution, community, etc.) based on visible facts or as they are. The data generated in this study are data in the form of words. Qualitative research methods are research methods based on the post-positivism philosophy, used to examine the conditions of natural objects, (as opposed to experiments) where the researcher is the key instrument. Based on the results of research in the field, the Analysis of Non-Asn Employee Recruitment Procedures at the Public Works Office of Kuantan Singingi Regency has been going well.

Keywords: Recruitment

1.1 PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling menentukan dalam suatu organisasi, karena disamping sebagai salah satu unsur kekuatan daya saing



bangsa, juga merupakan sebagai penentu utama dalam mencapai kesuksesan organisasi. Oleh sebab itu, sumber daya manusia harus memiliki kompetensi dan kinerja tinggi demi kemajuan organisasi.

Sumber daya manusia tidak saja dituntut untuk menjadi profesional dan, sebagai pembangun citra pelayanan publik, tetapi juga dituntut sebagai pereka dan pemersatu bangsa. Untuk mengatasi berbagai masalah sumber daya manusia, diperlukan upaya sistematis dalam meningkatkan kapasitas sumber daya manusia agar mampu bekerja optimal dalam memberikan pelayanan terbaik. Hal tersebut hanya mungkin tercapai melalui peningkatan kapasitas sumber daya manusia dalam berbagai aspek, baik aspek intelektual, manajerial maupun perilaku. Upaya perbaikan manajemen sumber daya manusia akan sangat membantu perbaikan produktivitas secara langsung dengan menemukan cara yang lebih baik dan efisien untuk mencapai tujuan, dan secara tidak langsung dengan memperbaiki kualitas kinerja sumber daya manusia.

Keberadaan bagian sumber daya manusia adalah untuk membantu sumber daya manusia dan pimpinan menjalankan strategi organisasi, sedangkan aktivitas sumber daya manusia adalah tindakan yang diambil untuk memperoleh dan memelihara sumber daya manusia yang sesuai bagi organisasi. Sumber daya manusia merupakan titik sentral untuk mencapai keunggulan bersaing, dimana sumber daya manusia itu harus memiliki komitmen dan integritas yang tinggi agar dapat dipertanggung jawabkan dalam segala karya kreativitas dan inovasi. Sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, di bidang pemerintahan telah terjadi perubahan yang besar. Perubahan dimaksud adalah terwujudnya tata pemerintahan yang demokratis dan baik.

Menurut Hasibuan, (2017:40) rekrutmen sebagai usaha mencari dan mempengaruhi calon tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ditawarkan oleh suatu perusahaan. Hasil rekrutmen adalah sekumpulan pelamar kerja yang kemudian akan diseleksi menjadi karyawan-karyawan baru di perusahaan. Proses rekrutmen karyawan dibutuhkan untuk menyaring para pelamar yang ingin bergabung di perusahaan. Dalam perusahaan, proses rekrutmen menjadi salah satu proses yang cukup penting untuk menentukan baik tidaknya pelamar. Terdapat sejumlah proses yang harus dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut sejumlah karyawan sesuai kebutuhan. Tujuan dilakukannya rekrutmen adalah menyediakan sekumpulan calon karyawan yang memenuhi syarat, agar konsisten dengan strategi, wawasan dan nilai perusahaan, untuk membantu mengurangi kemungkinan keluarnya karyawan yang belum lama bekerja. Selain itu juga untuk mengkoordinasikan upaya perekrutan dengan program seleksi dan pelatihan. Serta untuk memenuhi tanggung jawab perusahaan dalam upaya menciptakan kesempatan kerja

Berdasarkan uraian dan latar belakang tersebut maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut : “Bagaimana pelaksanaan prosedur Rekrutmen Pegawai Non Aparatur Negara Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kuantan Singingi?”

2.1 TINJAUAN PUSTAKA

2.1.1 Teori/Konsep Administrasi Negara



Administrasi adalah usaha dan kegiatan yang berkenaan dengan penyelenggaraan kebijaksanaan untuk mencapai tujuan. Administrasi dalam arti sempit adalah kegiatan yang meliputi cata-mencatat, surat-menyurat, pembukuan ringan, ketik-mengetik, agenda dan sebagainya yang bersifat teknis ketatausahaan. Administrasi dalam arti luas adalah seluruh proses kerjasama antara dua orang atau lebih dalam mencapai tujuan dengan memanfaatkan sarana prasarana tertentu secara berdaya guna dan berhasil guna.

Menurut Ibrahim Amin (201:30) Administrasi Negara meliputi seluruh upaya penyelenggaraan pemerintahan yang meliputi kegiatan manajemen pemerintahan (perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan pembangunan) dengan mekanisme kerja dan dukungan sumber daya manusia serta dukungan administrasi atau taat laksanaanya.

Menurut Sondang P. Siagian (2011:174) tentang administrasi Negara, yaitu sebagai keseluruhan kegiatan aparatur pemerintah dalam mencapai tujuan negara, memberikan implikasi pengertian bahwa apa yang menjadi kegiatan para administrator (pelaku administrasi) adalah sesuatu yang kompleks dan rumit serta menjangkau lapangan kegiatan yang luas. Administrasi Negara adalah segenap proses penyelenggaraan yang dilakukan oleh aparatur pemerintah suatu Negara untuk mengatur dan menjalankan kekuasaan Negara, guna menyelenggarakan kepentingan umum.

2.1.2 Teori/Konsep Organisasi

Menurut Waldo (2011:124) Organisasi adalah struktur hubungan-hubungan diantara orang-orang berdasarkan wewenang dan bersifat tetap dalam suatu system administrasi.

Organisasi telah dideskripsikan oleh para ahli sebagai system formal yang menetapkan bagaimana anggota diterima. Bagaimana kepemimpinan dipilih, dan bagaimana keputusan dibuat mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Ada beberapa hal yang dapat menjadi ciri-ciri sebuah organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Memiliki anggota atau sekelompok orang di dalamnya yang berjumlah 2 orang atau lebih untuk bisa menjalankan organisasi sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan.
2. Memiliki tujuan organisasi yang akan dicapai bersama. Sehingga kegiatan yang dilakukan di dalamnya akan lebih jelas.
3. Saling bekerja sama menjadi ciri khas utama dalam organisasi karena bagaimanapun setiap anggota yang ada di dalamnya harus bisa saling membantu untuk mencapai tujuan organisasi.
4. Peraturan yang dibuat untuk kepentingan setiap anggota dalam organisasi tentu sangat penting untuk membatasi sumber dayanya tetap bisa bekerja sama dengan baik dalam menjalankan pekerjaannya.
5. Pembagian tugas yang sinergis akan dilakukan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dalam organisasi tersebut, tentunya juga dengan pertimbangan bidang berdasarkan tujuan organisasi yang ditentukan.

Menurut Robbins dalam Edison, (2017:49) organisasi adalah kasatuan (*entity*) sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang



relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus-menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau kelompok tujuan.

Organisasi adalah sistem dimana manusia saling tergantung atau terkait satu sama lain dan membentuk jejaring yang saling memberikan kemanfaatan satu dengan yang lain. Organisasi dapat dikatakan sebagai alat untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu organisasi dikatakan sebagai wadah kegiatan dari pada orang-orang yang bekerja sama dalam usahanya untuk mencapai tujuan.

2.1.3 Teori/Konsep Sumber Daya Manusia

Menurut Sondang P. siagian (2018:25) mengemukakan sumber daya manusia adalah yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan usaha pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan (*power*) yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan, dan tindakan.

Menurut Afandi (2017:3) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan perencanaan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi.

Manajemen sumber daya manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia- bukan mesin - dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Menurut Marwansyah (2010:3) yaitu Pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hubungan industrial.

Menurut Dessler (2010:5) berpendapat bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah Proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memerhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan.

2.1.4 Teori/Konsep Pegawai

Menurut Mardiasmo (2011:6) adalah orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja baik sebagai pegawai tetap atau pegawai tidak tetap/tenaga kerja lepas berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu dengan memperoleh imbalan tertentu dalam periode tertentu .

Pegawai merupakan modal pokok dalam suatu organisasi, baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta. Dikatakan bahwa pegawai merupakan



modal pokok dalam suatu organisasi karena berhasil atau tidak organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada pegawai yang memimpin dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada dalam organisasi tersebut. Pegawai yang telah memberikan tenaga maupun pikirannya dalam melaksanakan tugas ataupun pekerjaan, baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta akan mendapatkan imbalan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dikerjakan. Serta sangat berpengaruh terhadap kualitas, disiplin, serta loyalitas kerja pada pegawai.

2.1.5 Teori/Konsep Rekrutmen

Menurut Marwansyah (2012:106) Rekrutmen adalah proses menarik orang-orang atau para pelamar yang mempunyai minat dan kualifikasi yang tepat untuk mengisi posisi atau jabatan tertentu. Rekrutmen dilakukan untuk kebutuhan tenaga kerja baik yang bersifat jangka pendek, menengah maupun jangka panjang. Pelaksanaan sistem rekrutmen terhadap calon karyawan dimaksudkan agar perusahaan dapat memperoleh karyawan yang berkualitas dan mampu merealisasikan tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2017:40) rekrutmen sebagai usaha mencari dan mempengaruhi calon tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ditawarkan oleh suatu perusahaan. Hasil rekrutmen adalah sekumpulan pelamar kerja yang kemudian akan diseleksi menjadi karyawan-karyawan baru diperusahaan.

Menurut Yamin (2017:119) Rekrutmen adalah merupakan tindak lanjut dari fungsi manajemen sumber daya manusia tenaga kerja yang pertama yaitu analisis pekerjaan. Setelah hasil analisis pekerjaan menunjukkan adanya uraian pekerjaan dan kualifikasi pekerjaan, kualifikasi pekerjaan menjelaskan persyaratan yang harus dipenuhi calon tenaga kerja untuk memangku suatu jabatan. Perekrutan adalah proses tentang mengidentifikasi dan menarik calon-calon potensial dari dalam dan satu organisasi luar untuk mulai mengevaluasi mereka untuk ketenaga-kerjaan masa depan. Begitu calon calon dikenali, satu organisasi dapat mulai proses pemilihan. Hal ini termasuk pengumpulan, mengukur, dan mengevaluasi informasi tentang kecakapan-kecakapan calon untuk posisi-posisi yang ditetapkan. Organisasi-organisasi gunakan ini semua proses-proses untuk meningkatkan kemungkinan tentang penggunaan merekrut individu yang menguasai ketrampilan-ketrampilan dan kemampuan-kemampuan yang benar agar berhasil pada pekerjaan mereka). (Perekrutan adalah biasanya dipandang sebagai satu unsur di dalam proses sosialisasi sebelum masukan organisatoris.

Indikator Rekrutmen menurut Robert Yaitu:

- a. Pengalaman Kerja
Adalah suatu kemampuan, pengetahuan dan keterampilan seorang yang diperoleh melalui rentang waktu atau masa kerja yang telah ditempuh untuk pekerjaan tertentu melalui tindakan, reaksi, kecekatan dan berbagai percobaan yang telah dilakukan.
- b. Prestasi Kerja



Adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

c. Tes Kemampuan

Merupakan tes yang digunakan untuk mengukur tingkat kemampuan seseorang. Tes ini diadakan atau dilaksanakan dengan tujuan untuk membedakan tingkat kemampuan seseorang. Dalam tes kemampuan potensi yang ada pada diri peserta tes akan tergambar dalam hasil tes tadi.

d. Potensi Akademik

Merupakan tes yang digunakan untuk mengukur tingkat kemampuan seseorang. Tes ini diadakan atau dilaksanakan dengan tujuan untuk membedakan tingkat kemampuan seseorang. Dalam tes kemampuan potensi yang ada pada diri peserta tes akan tergambar dalam hasil tes tadi.

2.1.6 Teori/Konsep Prosedur

Mulyadi (2013:5) mengemukakan bahwa prosedur merupakan salah satu kegiatan, seringkali melibatkan segelintir orang pada suatu lembaga atau lebih yang dijadikan untuk menjamin pengerjaan secara bersamaan transaksi perubahan yang terjadi secara berulang-ulang. Sedangkan prosedur dalam pandangan Yakub (2012) memaparkan bahwa prosedur merupakan suatu kerjasama dari prosedur-prosedur yang berhubungan untuk melakukan suatu tujuan dan kegiatan tertentu. Jadi dari kedua deskripsi tersebut dapat disimpulkan bahwa prosedur merupakan suatu tugas dan kegiatan yang saling berhubungan satu sama lain untuk pencapaian tujuan.

Menurut Rudi M Tambunan (2013:84) mendefinisikan prosedur sebagai berikut: Pedoman yang berisi prosedur operasional yang ada di dalam suatu organisasi yang digunakan untuk memastikan bahwa semua keputusan dan tidandakan, serta penggunaan fasilitas-fasilitas proses yang dilakukan oleh orang-orang di dalam organisasi yang merupakan anggota organisasi berjalan efektif dan efisien, konsisten, standar dan sistematis.

Menurut Narko dalam (Wijaya & Irawan, 2018) “Prosedur adalah urutan-urutan pekerjaan clerical yang melibatkan beberapa orang yang disusun untuk menjamin adanya perlakuan yang sama terhadap penanganan transaksi perusahaan yang berulang-ulang”.

Menurut Ardios dalam (Wijaya & Irawan, 2018) menyatakan bahwa “Prosedur adalah suatu bagian sistem yang merupakan rangkaian tindakan yang menyangkut beberapa orang dalam satu atau beberapa bagian yang ditetapkan untuk menjamin agar suatu kegiatan usaha atau transaksi dapat terjadi secara berulang kali dan dilaksanakan secara seragam”.

Dari beberapa pengertian menurut para ahli di atas (Wijaya & Irawan, 2018) menyimpulkan bahwa “Prosedur adalah urutan kegiatan atau aktifitas yang melibatkan beberapa orang dalam satu departemen atau lebih yang dilaksanakan secara berulang-ulang dengan cara yang sama”.

3.1 METODE PENELITIAN



Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang menggambarkan keadaan subyek atau obyek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat dan lain-lain) berdasarkan fakta-fakta yang nampak atau sebagaimana adanya. Data yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah data yang berupa katakata.

Menurut Sugiyono (2016:8), metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat post positivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive dan snowball, teknik pengumpulan dengan triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif atau kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

Teknik yang di pakai pada pengambilan informen yaitu memakai tek sampel purposive sampling. Menurut Pasolong (2013:107), sampel purposive sampling yaitu suatu teknik penarikan sampel yang di gunakan dengan cara sengaja atau menunjuk langsung kepada orang yang di anggap dapat mewakili karekteristik-karakteristik populasi. Dan mengetahui prosedur rekrutmen pegawai non ASN di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kuantan Singingi.

4.1 HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1.1. Indikator Pengalaman Kerja

Lama Kerja

Dari hasil wawancara penulis dengan 6 informan dapat diketahui bahwasanya lama kerja dibutuhkan dalam melmara di dinas pekerjaan umum jenis. Hal ini berdasarkan wawancara peneliti kepada informan.

Menurut pengamatan peneliti Dengan memiliki sebuah pengalaman kerja hal itu akan mempengaruhi perkembangan karir karena memiliki sebuah kekonsistenan dalam mengerjakan sebuah pekerjaan. Biasanya orang-orang yang konsisten dalam karirnya tentu saja akan mendapatkan banyak pengalaman yang berharga. Sehingga dengan demikian, hal ini akan membuat kemampuan akan selalu meningkat dibanding yang lain.

Cekatan Dalam Bekerja

Dari hasil wawancara penulis dengan 6 informan dapat diketahui bahwasanya cekatan dalam kerja dibutuhkan dalam melamar di dinas pekerjaan umum jenis. Hal ini berdasarkan wawancara peneliti kepada informan.

Menurut pengamatan peneliti Dengan memiliki sebuah pengalaman kerja hal itu akan mempengaruhi perkembangan karir karena memiliki sebuah kekonsistenan dalam mengerjakan sebuah pekerjaan. Biasanya orang-orang yang konsisten dalam karirnya tentu saja akan mendapatkan banyak pengalaman yang berharga. Sehingga dengan demikian, hal ini akan membuat kemampuan akan selalu meningkat dibanding yang lain.

Mandiri

Dari hasil wawancara penulis dengan 6 informan dapat diketahui bahwasanya mandiri dalam kerja dibutuhkan dalam melamar di dinas pekerjaan umum jenis. Hal ini berdasarkan wawancara peneliti kepada informan.



Menurut pengamatan peneliti Dengan memiliki kemandirian dalam kerja hal itu akan membuat mereka mudah menyelesaikan tugas. Ini bisa mempengaruhi perkembangan karir karena memiliki sebuah keunggulan dalam mengerjakan sebuah pekerjaan. Hal ini bisa juga menjadi nilai plus dimata perusahaan atau instansi.

4.2.2 Prestasi Kerja Piagam

Dari hasil wawancara penulis dengan 6 informan dapat diketahui bahwasanya piagam tidak terlalu dibutuhkan dalam melamar di dinas pekerjaan umum jenis. Hal ini berdasarkan wawancara peneliti kepada informan.

Menurut pengamatan peneliti Dengan memiliki bisa saja menjadi penunjang diri dalam penilaian. piagam penghargaan, pada umumnya adalah sebuah media berupa selebar kertas yang berisi tulisan atau pernyataan yang bersifat resmi sebagai suatu pemberian dan penghargaan kepada seseorang. piagam dapat menjadi bukti tertulis atas partisipasi seseorang yang sudah mengikuti suatu kegiatan. Dengan adanya penghargaan yang kita peroleh berarti ada sebuah wujud pengakuan dari orang lain mengenai karya atau jasa-jasa kita selama ini. Penghargaan ini bisa berupa pemberian sertifikat maupun piagam yang menyatakan bahwa kita pernah terlibat dalam suatu aksi atau lomba atau kegiatan tertentu.

Sertifikat

Dari hasil wawancara penulis dengan 6 informan dapat diketahui bahwasanya sertifikat dibutuhkan dalam melamar di dinas pekerjaan umum jenis. Hal ini berdasarkan wawancara peneliti kepada informan.

Menurut pengamatan peneliti Dengan memiliki sertifikat bisa saja menjadi penunjang diri dalam penilaian. Sertifikat merupakan tanda bukti mengenai sesuatu hal yang dapat digunakan untuk mendokumentasikan suatu fakta, atau telah menyelesaikan atau mengikuti suatu seminar (certificate). Sertifikat adalah penghargaan berupa selebar kertas yg digunakan sbg bukti bahwa kita telah sukses melakukan sesuatu. Sertifikasi menunjukkan bahwa kompetensi Anda telah dievaluasi dan disetujui oleh pihak ketiga

4.2.3 Tes Kemampuan Berpikir Kritis

Dari hasil wawancara penulis dengan 6 informan dapat diketahui bahwasanya berpikir kritis dibutuhkan dalam melamar di dinas pekerjaan umum jenis. Hal ini berdasarkan wawancara peneliti kepada informan.

Menurut pengamatan peneliti Dengan berpikir kritis dapat lebih terbuka terhadap perbedaan pendapat. Pada saat kamu menerima informasi baru atau mencari solusi tentang masalah yang ada, prgawai tetap bisa objektif dengan sumber-sumber pengetahuan yang telah dimiliki sebelumnya. Berpikir kritis juga bisa membuat pegawai lebih mudah menyelesaikan masalah. Pasalnya, pegawai akan menemukan benang merah dari permasalahan-permasalahan yang sedang dihadapi. Kemampuan berpikir kritis ini juga bisa membantu pegawai untuk mencari solusi. Dengan kata lain, berpikir kritis bisa meningkatkan kemampuan



problem solving pegawai. Analisis yang kritis (atau berpikir kritis) merupakan suatu cara untuk mencoba memahami kenyataan, kejadian (peristiwa), situasi, benda, orang, dan pernyataan yang ada di balik makna yang jelas atau makna langsung. Analisis kritis merupakan upaya pribadi atau upaya kolektif.

Kemampuan berbicara

Dari hasil wawancara penulis dengan 6 informan dapat diketahui bahwasanya kemampuan bicara dibutuhkan dalam melamar di dinas pekerjaan umum jenis. Hal ini berdasarkan wawancara peneliti kepada informan.

Menurut pengamatan peneliti Dengan memiliki kemampuan bicara bisa membuat komunikasi berjalan secara efektif. Keahlian Ini bisa membuat pendengar yakin dengan apa yang didengar. *Skill* ini juga bisa membantu memastikan bahwa pendengar tidak akan salah tangkap dengan apa yang dimaksudkan. engan memiliki keterampilan berbicara, gagasan dan ide akan mudah untuk disampaikan kepada individu dan kelompok. manfaat dari *skill* berbicara: Komunikasi antar individu dan kelompok menjadi lebih efektif, Melancarkan pertukaran Informasi, Menambah kepercayaan diri, Menambah kharisma dan wibawa, Salah satu faktor mempermudah memperoleh pekerjaan, Menambah level nilai dalam diri, Bisa mendapat kepercayaan dari masyarakat. Analisis yang kritis (atau berpikir kritis) merupakan suatu cara untuk mencoba memahami kenyataan, kejadian (peristiwa), situasi, benda, orang, dan pernyataan yang ada di balik makna yang jelas atau makna langsung Analisis kritis merupakan upaya pribadi atau upaya kolektif.

4.2.4 Tes Akademik

Tes Verbal

Dari hasil wawancara penulis dengan 6 informan dapat diketahui bahwasanya tes verbal dibutuhkan dalam melamar di dinas pekerjaan umum jenis. Hal ini berdasarkan wawancara peneliti kepada informan.

Menurut pengamatan peneliti tes verbal bisa membuat komunikasi berjalan secara efektif. kemampuan verbal yang baik diduga memiliki kecakapan yang mensyaratkan keakraban dengan bahasa tertulis maupun lisan untuk menyimak, menelaah isi dari suatu pernyataan, berani mengungkapkan ide, gagasan, pendapat, dan pikirannya, sehingga siswa tersebut dapat mengambil suatu kesimpulan yang tepat.

5.1 SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan terhadap Analisis Prosedur Rekrutmen Pegawai Non Asn Di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kuantan Singingi sudah berjalan dengan baik. Tujuan diadakannya rekrutmen adalah menrima pelamar sebnyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan dari berbagai sumber pelamar, sehingga akan memungkinkan terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dan terbaik. Tujuan utama rekrutmen adalah untuk menemukan pelamar-pelamar yang berkualifikasi yang akan tetap bersama perusahaan dengan biaya yang paling sedikit. Oleh Karena itu, pelamar yang underqualified diprediksi akan segera diberhentikan ditengah jalan karena



tidak mampu bekerja sesuai dengan harapan. Sedangkan yang over qualified (kelebihan kualifikasi) justru akan diprediksikan mengundurkan diri karena tidak puas dengan pemenuhan yang bias dilakukan oleh perusahaan dalam menyaring para pelamar. Yang paling aman adalah mencari pelamar yang benar-benar sesuai kualifikasinya

UCAPAN TERIMA KASIH

Kupersembahkan Skripsi ini untuk ibunda dan Ayahanda Tercinta Sebagai tanda bakti, hormat, dan rasa terima kasih yang tiada terhingga kupersembahkan karya kecil ini kepada Ibu dan Ayah yang telah memberikan kasih sayang, segala dukungan, dan cinta kasih yang tiada terhingga yang tiada mungkin dapat kubalas hanya dengan selembar kertas yang bertuliskan kata cinta dalam kata persembahan. Semoga ini menjadi langkah awal untuk membuat Ibu dan Ayah bahagia karna kusadar, selama ini belum bisa berbuat yang lebih.

Terima kasih banyak untuk Bapak Desriadi, S.Sos., M.Si dan Bapak Alsar Andri, S.Sos., M.Si yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga dan pikiran, serta memberikan dorongan semangat dan bantuan dalam proses pembimbingan. Dan kepada Bapak dan Ibu Dosen Pengajar serta seluruh staff Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi yang telah banyak memberikan tambahan ilmu, bantuan administrasi, dan bantuan lainnya dalam kelancaran studi peneliti. Terima kasih banyak untuk semuanya karena jasa kalian sangat berharga bagi saya. Semoga ilmu yang saya dapatkan bisa berguna di masa yang akan datang. Aamiin.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep Dan Indikator*. Yogyakarta. Janafa Publishing.
- Amin, Ibrahim. 2013. *Pokok Pokok Administrasi Publik dan Implementasinya*. Bandung. Refika Aditama
- Dessler, Gary. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan Paramita Rahayu. Jakarta: PT Indeks.
- Fayol, Henry. 2010. *Manajemen Public Relations*. Jakarta: PT Elex Media.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mardiasmo. 2011. *Perpajakan* : Edisi Revisi, Yogyakarta : Andi,
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Nurmansyah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru. Unilak Press.
- Pasalong. 2014. *TEORI ADMINISTRASI PUBLIK*. Bandung. Alfabeta Bandung
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2017, *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Sinambela, 2017 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi aksara
- Sugiyono. 2015. *Metode penelitian kuantitatif kualitatif R&B*, Bandung: alfabet
- Wilson. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta

Jurnal:

Juhanperak
e-ISSN : 2722-984X
p-ISSN :2745-7761

Billy Renaldo Potale. 2016. Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi (BIE). Volume 16 (4), ISSN: 2337-5655

E-Jurnal Fakultas Ekonomi - PENGARUH PROSES REKRUTMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV_ GADJAH MADA SARANA PALEMBANG - Endang Rahayu, SE, M_

Kresnani. 2010. Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja. Jurnal aplikasi bisnis dan manajemen. Volume 3 no 2, ISSN: 2460-7819

Suparina, Ela. 2018. Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Bintang Lima Pekanbaru. *Jurnal FISIP*. Vol 3. No. 1.

Sumber lain :



Peraturan Pemerintah Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi

Undang-undang Nomor 53 Tahun 1999, pemekaran kabupat

