

Implementasi Sistem Merit dalam Rekrutmen ASN di Kabupaten Kampar

Lisa Nurmaya¹, Rury Febrina²

Jurusan Ilmu Pemerintahan, Universitas Riau, Indonesia
Lisa.Nurmaya4034@student.unri.ac.id

Abstract

Abstract: ASN recruitment is important in recruiting employees needed in running the organization. Recruitment or placement of employees according to the merit system is the placement of the best people to occupy the positions needed because of the quality and capacity they control. As for the purpose of the implementation of this study, namely to understand the application of ASN recruitment in Kampar District. As for the research method used in this research is descriptive research. The conclusions obtained from this study are indicators of implementation of merit system rules which are related to the implementation of recruitment, namely: 1) organized and orderly planning carried out through creative and innovative recruitment techniques, 2) each participant selection candidate must have a responsibility and be well explained, 3) the implementation of the recruitment system links participants who have the ability and become an appropriate source in the implementation of the survey to be able to accommodate all people from various groups, 4) each candidate for selection is given fair treatment regardless of their background from which race 5) recruitment is carried out on knowledge, ability and expertise based on open and fair competition for everyone forget equal opportunities available, 6) the implementation of procedures for selection can be carried out in order to confirm that candidates have the ability and the right to get a position in the right job according to their abilities, 7) staff who are accepted should be protected from various special attitudes because of something or the attitude of deception for political purposes.

Keywords: merit system, recruitment, ASN

Abstrak

Abstrak: Rekrutmen ASN adalah hal penting dalam pengadaan pegawai sesuai kebutuhan di dalam menjalankan organisasi. Rekrutmen atau penempatan pegawai menurut sistem merit merupakan penempatan orang-orang terbaik untuk menempati jabatan yang diperlukan karena kualitas dan kapasitas yang dikuasainya. Adapun tujuan pelaksanaan Penelitian ini yaitu untuk memahami penerapan rekrutmen ASN yang berada dalam Kabupaten Kampar. Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian deskriptif. Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini adalah Indikator pelaksanaan aturan merit sistem dimana terkait dengan pelaksanaan rekrutmen yaitu: 1) perencanaan yang tertata dan teratur yang dilakukan melalui teknik rekrut merekrut yang kreatif dan inovatif, 2) setiap calon seleksi ikut berperan serta harus memiliki tanggung jawab dan dijelaskan dengan baik, 3) pelaksanaan sistem rekrutmen mengaitkan peserta yang memiliki kemampuan dan menjadi sumber yang sesuai dalam pelaksanaan rekrutmet agar mampu menampung semua masyarakat dari berbagai golongan, 4) setiap calon seleksi diberi perlakuan yang adil tidak memedulikan latar belakang dia dari ras mana 5) rekrutmen dilaksanakan pada pengetahuan, kemampuan dan keahlian berdasarkan persaingan yang terbuka dan adil terhadap segala orang untuk mendapatkan kesetaraan pada kesempatan yang ada, 6) pelaksanaan prosedur pada seleksi dapat dilaksanakan guna menegaskan calon yang memiliki kemampuan dan tepat dalam memperoleh posisi di pekerjaan yang tepat sesuai kemampuannya, 7) staf yang diterima patut terlindungi dari berbagai sikap spesial karena suatu hal atau adanya sikap pembohongan untuk tujuan perpolitikan.

Kata Kunci: Sistem merit, Rekrutmen, ASN

PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan hal aturan yang sangat penting dalam pencapaian suatu tujuan. Sumber Daya Manusia merupakan modal besar dalam proses pembangunan suatu negara, oleh karena itu kualitas Sumber Daya Manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar terciptanya tujuan dari negara itu sendiri.

Adapun hal yang menjadi bagian dari pengelolaan sumber daya manusia ialah pelaksanaan rekrutmen dan juga penempatan. Upaya melakukan penempatan pada anggota adalah berbagai kegiatan yang memiliki aturan dalam pelaksanaannya dilakukan untuk melakukan keputusan terhadap tepat maupun tidaknya anggota yang diletakkan pada bagian tertentu yang ada di dalam suatu organisasi tersebut. Adapun pengaturan pada penempatan pegawai yang sesuai dapat dilihat dari dilakukannya pengoptimalan bidang ilmu pengetahuan, keterampilan serta keahlian dari anggota itu sendiri.

Penggunaan merit system dalam pelaksanaan rekrutmen aparatur sipil negara menunjuk pada orang-orang terbaik untuk menempati jabatan karena kualitas dan kemampuannya, bukan karena faktor keluarga, teman, agama, etnis, kelas sosial kekayaan dan banyak hal lainnya. Merit system merupakan prinsip sistem kepegawaian yang didalam melaksanakan manajemen pegawainya didasarkan atas kecakapan dan kemampuan pada bidang masing-masing.

Yang menjadi prinsip yang memiliki dasar yang harus mendapatkan sorotan yaitu keahlian pemerinatahan dalam melihat dan melakukan presiksi terhadap pegawai yang ia perlukan. Adapun kondisi dalam melakukan pemenuhan anggota tidak hanya dilihat dari seberapa banyak yang diperlukan namun juga mempunyai kaitan dengan kemampuan apa yang dimiliki oleh manusia yang diperlukan untuk dimasukkan ke dalam keanggotaan. Salah satu prinsip mendasar yang perlu mendapat sorotan adalah kemampuan pemerintah dalam

memprediksi kebutuhan pegawai. Kondisi didalam pemenuhan kebutuhan anggota tidak saja memiliki kaitan dengan kuantitas atau banyaknya namun juga memiliki keterkaitan terhadap kualitas manusia yang diinginkan. Dalam hal ini, seharusnya analisis jabatan memainkan peranan prinsip yang penting. Prinsip pengadaan pegawai yang tidak didasari oleh prinsip analisis yang tepat, akan selalu dapat menimbulkan permasalahan yang sama.

Munculnya isu prinsip dalam melakukan pelaksanaan salah gunaan kewenangan yang digunakan (abuse of power) hal tersebut dilaksanakan oleh berbagai oknum dari aparat pemerintahan yang dilakukan dalam pelaksanaan rekrut dari aparatur sipil negara yang dijalankan selama ini. Adanya sikap kurang transparansi yang ada di pihak pemerintah tersebut mulai membuat timbulnya pandangan negatif ditengah masyarakat pandangan tersebut seperti adanya penggunaan wewenang yang salah hingga hal itu dapat menimbulkan praktek korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN) yang

dapat terjadi dalam proses seleksi aparatur yang akan ditempatkan di pemerintahan. Sehingga hal tersebut malah menimbulkan dampak pada aparatur yang belum mampu melakukan suatu prinsip yang lebih kompeten dan memiliki keprofesionalan hal itu karena perekrutan dan pelaksanaan seleksi belum dilaksanakan dengan dasar keahlian yang sesuai.

Penyimpangan dalam rekrutmen ASN masih sering terjadi, hal ini dapat terjadi karena kesadaran moral yang rendah, pengawasan yang lemah, dan penegakan hukum yang tidak tegas dan memberi efek jera. Sehingga masih sering terjadi praktek calo, pungli bahkan penipuan dalam pelaksanaan rekrutmen ASN. Tidak hanya itu banyaknya pelanggaran yang terjadi dalam proses rekrutmen ASN yaitu adanya pembatasan usia pelamar yang tidak sesuai dengan NSPK, adanya perbedaan syarat minimal IPK bagi putra-putri daerah dan non putra-putri daerah yang bersangkutan. Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka dapatlah penulis

simpulkan perumusan masalahnya yaitu “Apakah pelaksanaan rekrutmen ASN di Kabupaten Kampar sudah sesuai dengan sistem merit?”

METODE PENELITIAN

Adapun metode penelitian yang digunakan penulis dalam penulisan artikel ini yaitu menggunakan metode deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Adapun yang dimaksud dengan Penelitian deskriptif yaitu metode melakukan penyelesaian masalah yang sedang dilakukan penyelidikan dengan menggunakan gambaran atau dengan melakukan pelukisan pada keadaan pada subjek maupun objek yang berdasarkan gejala-gejala yang ada. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data kualitatif model Miles dan Huberman. kegiatan dalam analisis data kualitatif tersebut meliputi: penyusutan pada data yang dicari, menampilkan data yang sudah disusutkan data, dan terakhir melakukan penarikan kesimpulan dari data yang sudah ada. (Miles & Huberman, 2007). Fokus penelitian ini adalah menakar

pengaruh rekrutmen ASN terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Kampar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pegawai negeri menjadi hal yang penting untuk pelaksanaan organisasi publik ataupun organisasi negara dan juga adalah organisasi yang tidak mengambil keuntungan yang memiliki ciri-ciri dimana pelayanannya menggunakan kompetensi atau lebih tepatnya sesuai dengan pelaksanaan merit system (Gomez, 2003). Dan hal ini sangat jauh perbedaannya dengan organisasi yang mengambil keuntungan dimana organisasi ini memiliki tujuan organisasi dengan menggunakan teknologi dan reduksi staf untuk menghasilkan uang. Dari pernyataan yang diberikan oleh Gomez dapat diketahui bahwa terdapat perbedaan fungsi terhadap sumber daya manusia.

Pelaksanaan Sistem Merit digunakan dalam hal yaitu ketidakberpihakan secara diskriminatif (latar belakang politik, ras, Jenis Kelamin, agama, asal-usul, umur, Status Pernikahan ataupun

kondisi kecacatan) dalam menetapkan kebijakan dan manajemen Pegawai Negeri Sipil, serta menjadikan yang berdasarkan pada kompetensi, kualifikasi, dan kinerja secara adil dan merata tanpa membeda-bedakan.

McCrudden (1998), melakukan identifikasi lima konsep merit sistem yang berbeda. Pelaksanaan model pertama dalam aturan penggunaan merit sistem selalu dipahami sebagai persamaan dari kata non diskriminasi. Pada pelaksanaan di model kedua dimana aturan sistem merit menjadi pelaksanaan 'akal sehat' yang bersifat umum. Pelaksanaan pada model kedua ini memiliki syarat dimana prinsip pada bagus atau tidaknya yang dilakukan pencarian dimana memiliki tujuan menjadi berharga di padangan masyarakat dan menjadi prinsip umum. Pada pelaksanaan model ketiga pada konsep sistem merit dimana memiliki keterkaitan antara jasa dan prinsip ketat pada pekerjaan. Pada pelaksanaan model ketiga ini diutuhkan kesesuaian antara alat yang akan digunakan pada model ini

dan sesuai dengan tujuan yang ingin diraih.

Pelaksanaan pada model keempat aturan merit sistem harus pantas sebagai kapasitas dalam menghasilkan hasil pekerjaan tertentu. Model keempat aturan sistem merit cenderung memilih prinsip pandangan yang lebih luas berkaitan dengan prinsip elemen yang ada dalam pekerjaan. Pelaksanaan pada model keempat ini lebih cenderung kepada suatu pandangan yang melakukan gabungan beberapa pendapat tentang prinsip bagaimana sifat dalam melakukan pekerjaan yang akan menjadi pembantu dalam melaksanakan pekerjaan tersebut bukan pendapat bagaimana dalam melakukan suatu pekerjaan. Pelaksanaan model kelima dari aturan sistem merit yaitu bagaimana kelayakan yang menjadi ukuran dan memiliki manfaat bagi suatu organisasi. Pada model kelima ini, aturan pada sistem merit tidak memberikan batasan terhadap prinsip apa yang menjadi tujuan dengan prinsip keahlian yang menjadi alasan seseorang tersebut dipilih.

Indikator pelaksanaan aturan merit sistem dimana terkait dengan pelaksanaan rekrutmen yaitu: 1) pelaksanaan perencanaan yang tertata dan teratur yang dilakukan melalui teknik rekrut merekrut yang kreatif dan inovatif, 2) setiap calon seleksi ikut berperan serta harus memiliki tanggung jawab dan dijelaskan dengan baik, 3) pelaksanaan sistem rekrutmen mengaitkan peserta yang memiliki kemampuan dan menjadi sumber yang sesuai dalam pelaksanaan rekrutmet agar mampu menampung semua masyarakat dari berbagai golongan, 4) setiap calon seleksi diberi perlakuan yang adil tidak memedulikan latar belakang dia dari ras mana, apa yang menjadi agamanya, apa warna kulit yang ia miliki, darimana asal etnisnya, apa yang menjadi jenis kelaminnya, berapa usia yang dimiliki calon pelamar, apakah ia memiliki kecacatan atau bagaimana status perkawinannya, serta setiap calon memiliki hak mendapatkan sesuatu sesuai yang mereka miliki, 5) rekrutmen dilaksanakan pada

pengetahuan, kemampuan dan keahlian berdasarkan persaingan yang terbuka dan adil terhadap segala orang untuk mendapatkan kesetaraan pada kesempatan yang ada, 6) pelaksanaan prosedur pada seleksi dapat dilaksanakan guna menegaskan calon yang memiliki kemampuan dan tepat dalam memperoleh posisi di pekerjaan yang tepat sesuai kemampuannya, 7) staf yang diterima patut terlindungi dari berbagai sikap spesial karena suatu hal atau adanya sikap pembohongan untuk tujuan perpolitikan.

Gatewood dan Field (2001) menjelaskan dalam melakukan penerapan rekrutmen dan seleksi yang sesuai dan tepat dalam pelaksanaannya diperlukan perencanaan serta pelaksanaan dengan kehati-hatian. Pelaksanaan ini patutnya dilaksanakan oleh tim khusus didalam suatu organisasi yang mempunyai keahlian dalam melakukan prediksi serta melakukan penilaian dengan akurat terhadap hal yang dimiliki oleh masing-masing pemohon. Prasadjo menjelaskan

bahwa dalam pelaksanaan sistem rekrutmen dan juga pelaksanaan seleksi, lembaga yang menjadi pelaksana dan lembaga dalam membuat kebijakan harus dipisahkan agar tidak menimbulkan konflik kepentingan. Dalam pelaksanaannya hubungan harus minimum, Adanya upaya pencegahan dari campur tangan dari pihak luar, dan menjadi pengaruh atas pelaksanaan aturan pada rekrutmen yang akan dilaksanakan.

Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 merupakan Undang-undang pengganti dari Undang-undang tata laksanakan Pegawai Negeri Sipil dimana undang-undang ini membahas tentang pengelolaan pegawai negeri sipil menggunakan penerapan merit sistem. Dalam undang-undang ini terdapat 6 (enam) perubahan, antara lain sebagai berikut:

1. Pergantian cara ancangan dari anggota administrasi hal itu berwujud pada melakukan catatan administratif pada bagian pegawai lalu diserahkan kepada manajemen human capita 1.

Dalam pergantian ini pegawai merupakan modal dari negara yang wajib di tata, di kembangkan dengan sebaiknya.

2. Pergantian di dalam praktik karir pegawai negeri sipil, adapun dimulai dari ancangan sistem penutupan karir yang mementingkan kesenioran dan menaikkan pangkat kepada sitem karir terbuka yang mengutamakan keahlian dan persaingan dalam melakukan penempatan pada jabatan yang ada.
3. Mendirikan suatu lembaga yaitu Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) yang memiliki tugas dengan khusus yaitu melakukan penegakan dan melakukan pengawalan terhadap pelaksanaan sistem merit.
4. Melakukan kehadiran terhadap aparatur pemerintah dengan melaksanakan Perjanjian terhadap pekerja yang dilakukannya hal itu bertujuan terciptanya pemerintahan yang baru.

5. Melakukan penerapan pemberian hadiah dan sanksi terhadap kinerja menjadi lebih jelas.
6. Melakukan perlindungan untuk meningkatkan aparatur yang bebas dari campur tangan politik yang ada.

Stahl memberikan pernyataan bahwa ada banyak aspek yang membuat kesulitan terhadap penerapan merit sistem di pemerintahan mengalami keberhasilan, antara lain adanya tawar menawar terhadap politik, korupsi yang dilakukan beramai-ramai, korupsi di bidang politik, sistem pemerintahan yang sudah rusak, dan pelaksanaan nepotisme yang marak. Sebab dari luar terjadinya tawar menawar terhadap politik yaitu adanya sebagian anggota legislatif yang melakukan penyalahgunaan kekuatan politik yang ia miliki dimana ia melakukan desakan pada legislatif sesuai kemauannya. Pada kesempatan tawar menawar politik ini legislator berupaya untuk ikut serta dan menyebarkan pengaruhnya di dalam

sebagian ketentuan yang dihasilkan oleh anggota eksekutif dan hal itu dibuat untuk memberi keuntungan pribadi untuk dirinya. Pernyataan ini ditunjukkan dari berbagai ketentuan penting dimana hal itu adalah kesepakatan antara tatanan dan penyimpangan, kemudian keteraturan antara kondisi luar dan dalam yang ada. Apabila di lihat dari sejarah, permasalahan ini juga sempat dirasakan oleh Amerika pada tahun 1960-an pada saat itu pelaksanaan politik sangat penting terutama dalam proses melakukan rekrutmen pegawai di bagian umum. Tata laksana aparatur di bagian publik terbiasa adanya tawar menawar politik dan menjadi salah satu komponen penting dalam sistem rekrutmen kepegawaian. Pernyataan lain menyatakan bahwa adanya pelaksanaan birokrasi pada pemerintahan dikatakan baik birokasinya apabila pada proses rekrutmen anggota tidak akan melakukan tawar menawar politik berdasarkan politik yang disukai atau terhadap tolak ukur penerimaan yang jauh dari keprofesionalan.

Dalam aspek keahlian yang digunakan didalam teknik melakukan rekrutmen jabatan dan juga termasuk dalam prinsip sistem merit. Keahlian yang diperlukan pada jabatan yang terstruktur sudah diatur di dalam undang-undang pengaturan aparatur sipil negara yaitu pada Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 yang membahas tata aturan aparatur sipil negara yang menggunakan kompetensi di dalamnya. Didalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 ini dijelaskan keahlian yang diperlukan seorang aparatur sipil negara dibagi dalam tiga yaitu keahlian dalam memanagerial, keahlian dalam pelaksanaan teknis, dan terakhir keahlian dalam pelaksanaan sosial dan kultural yang ada. Adapun sebutan lain yang hadir dalam melakukan seleksi serta pelaksanaan pengadaan pada pegawai negeri sipil adalah keahlian dasar yang dimiliki dan keahlian pada bidang tertentu. Maksud dari keahlian dasar yaitu keahlian atau sifat pribadi yang sudah ada sejak lahir, kepintaran umum serta pengetahuan mengenai kebangsaan. Adapun keahlian pada bidang

tertentu yaitu keahlian pada jabatan yang sudah ditentukan dalam proses rekrutmen.

Dalam hal melakukan pengisian maupun kenaikan pada pegawai yang sudah memiliki jabatan, adapun yang dimaksud dengan keahlian teknis yang dimiliki boleh dilihat dari pendidikan yang dimiliki, lalu dengan melakukan pelatihan, dan kemahiran dalam melakukan pekerjaan atau sesuai jabatannya. Adapun keahlian dalam memanagerial boleh dilihat pada tingkatan pendidikan, melalui pelatihan yang terstruktur, dan dapat dilihat dari kemahiran dalam memimpin. Sedangkan keahlian dalam sosial dan kultural yang ada boleh dilihat dari kemahiran kerja dimana yang memiliki ikatan dengan masyarakat banyak baik itu dalam bidang keagamaan, ras maupun budaya sehingga memiliki pengetahuan tentang kebangsaan.

Dalam melakukan pengukuran keahlian yang dipunyai oleh seorang aparatur maupun calon aparatur maka dapat dilaksanakan ujian penilaian yang dalam ujian tersebut dapat dilihat keahlian

memanajerial dan keahlian dasar. Dan hasil dari ujian ini menjadi hal yang dapat dipertimbangkan bagi aparatur yang memiliki kewenangan untuk memasukkan seseorang kedalam suatu jabatan yang diinginkan. Hal lain dari keahlian sebab lain juga dapat dipertimbangkan adalah kemampuan yang dipunyai, terkhusus dalam melakukan rekrutmen dengan proses rotasi maupun proses demosi.

Adapun tantangan dalam bidang administrasi memiliki kaitan dengan pelaksanaan terselenggaranya rekrutmen dengan pelaksanaan berbagai macam prinsip dari merit sistem. Di dalam prosedur terlaksananya rekrutmen jabatan apabila di dasarkan kepada segala aturan maupun regulasi yang ada dan merupakan landasan hukum dari terlaksananya rekrutmen jabatan. Apabila dilihat di kondisi ketentuan yang menjadi dasar hukum dalam melakukannya hal itu telah diatur berdasarkan ketentuan rekrutmen yang memiliki landasan berupa merit sistem dan hal itu dapat dilaksanakan

dengan baik. Hal itu berarti ketentuan yang digunakan dalam landasan hukum terlaksananya rekrutmen yang diatur dengan sangat jelas serta tegas tentang prinsip dari merit sistem itu sendiri.

Namun apabila yang menjadi landasan terlaksananya rekrutmen tersebut tidak mampu melaksanakan dengan merit sistem di dalamnya hal tersebut tentu akan dapat menimbulkan permasalahan lagi. Sistem keanggotaan yang menggunakan merit sistem merupakan penempatan anggota dengan orang yang terbaik pada jabatan yang tepat, tidak menggunakan sistem yang rusak. Sistem yang rusak akan menjadi hal yang menghalangi pada melakukan pengembangan pada sistem kepegawaian yang memiliki keprofesionalan tinggi.

Proses rekrutmen dan pemilihan yang dijelaskan oleh Sri Budi Cantika Yuli, antara lain sebagai berikut:

1. Tahap perencanaan dan peramalan kerja

Pada tahap melakukan rencana sumber daya manusia boleh dilaksanakan dengan sangat baik hal itu dilakukan untuk dapat mengetahui cara dan bagaimana sumber daya manusia itu dapat dilaksanakan dengan baik. Sumber daya manusia adalah segala keahlian yang di punyai masing-masing manusia. Secara jelas maksudnya adalah keahlian manusia tersebut telah di tentukan pada pemikiran dan pada kemampuan fisik yang dimilikinya. Sumber daya manusia merupakan yang berperan paling utama dalam segala kegiatan dan aktivitas yang akan dilakukan. Adanya perlengkapan yang modern tanpa adanya sumber daya manusia menjadi tidak berarti. Adapun hal yang dapat dilakukan dalam proses perencanaan sumber daya manusia yaitu melakukan penetapan yang terarah baik secara kualitas maupun kuantitas manusia yang diperlukan, melakukan pengumpulan data beserta informasi yang diperlukan tentang manusia yang akan di rekrut, melakukan pengelompokan pada data yang sudah ada lalu melakukan

analisis pada data yang sudah ada, lalu melakukan ketetapan dari berbagai macam alternatif atau data yang ada dan kemudian dapat dijadikan sebagai rencana, terakhir melakukan penginformasian rencana yang sudah ada kepada anggota untuk kemudian dilaksanakan.

Melakukan penerkaan terhadap keperluan sumber daya manusia dapat mendukung dalam melakukan penentuan berapa banyak jumlah dan berapa jenis karyawan yang diperlukan di masa depan. Kemudian hasil tersebut dapat menjadi dasar dalam melakukan rekrutmen terhadap karyawan baru. Rekrutmen tersebut dilaksanakan berdasarkan dengan keperluan sumber daya manusia, anggota yang baru ditarik berdasarkan kualitas dan kuantitas yang diperlukan. Adapun bentuk sumber daya manusia yang dipunyai suatu organisasi atau perusahaan akan dapat menjadi penentu hasil kerja dan hal itu juga memiliki pengaruh terhadap hasil produktivitas dari perusahaan yang ada.

2. Bagian Pengenalan, pada Tahapan pengenalan ini mampu melakukan penentuan terhadap calon yang akan dimasukkan kedalam organisasi tersebut. Calon tersebut memiliki keahlian dari yang ia punyai dan apa keterampilan yang juga ia miliki.

3. calon yang melakukan pelamaran tersebut melakukan pelengkapan pada formulir lamaran, pengenalan calon dilaksanakan dengan melakukan permintaan kepada calon untuk memasukkan berbagai persyaratan pada berkas lamaran yang telah dijelaskan pada iklan yang ada. Adapun calon rekrutmen yang telah diterima secara administratif merupakan calon yang telah mampu memenuhi syarat yang telah ditentukan oleh organisasi. Namun hal yang harus diperhatikan pada tahap ini yaitu kecocokan antara isi lamaran yang telah di kirim dengan formulir pendaftaran yang telah disediakan.

4. Melaksanakan Tes Kecerdasan Umu, dimana Tes ini lebih dikenal pada penyebutan tes IQ dan juga tes ini dinamakan tes campuran bakat. Adapun tes ini boleh digunakan

untuk memberi pengukuran standar pada umumnya yaitu kepandaian pada bidang pendidikan yang memiliki perbedaan pada masing-masing orang dapat dilihat. Tes IQ menjadi tolak ukur organisasi dalam menilai calon karyawan. Tes IQ dapat menjadi pembantu dalam melakukan penilaian terhadap keahlian melewati berbagai tekanan yang ada didalam bidang pekerjaan, kemahiran dan kemampuan pertahanan bagian mental yang dimiliki juga mampu menentukan sifat seseorang apabila berhadapan dengan berbagai masalah ataupun tekanan yang ada. Organisasi melaksanakan rekrut anggota tersebut bertujuan agar mampu menghasilkan aparatur-aparatur yang mampu di andalkan maka dilakukan tes IQ tersebut untuk menguji dan hal itu mampu membuat seseorang mampu menghadapi permasalahan maupun tantangan yang ada dalam pekerjaan.

5. Melaksanakan Tes Kecakapan, adapun Tes ini adalah pelaksanaan uji kemampuan atau pengetahuan. Tes ini mampu melihat kemahiran yang akan

dicapai dan digunakan pada bidang pekerjaan tertentu. Contohnya yaitu dalam tes melakukan pengetikan, pada tes ini seseorang yang mampu melakukan pengetikan dengan sangat cepat dapat dikatakan berpengalaman dalam bidang ketik mengetik.

6. Melaksanakan Tes Bakat, pada tes bakat ini dilihat kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan tertentu. Pada tes bakat ini dilihat kemampuan dalam memahami angka-angka, huruf, tulisan maupun kemampuan dalam menggunakan mesin. Contohnya yaitu tes menjalankan komputer.

7. adapun selanjutnya melaksanakan Tes Kepribadian, pada tes kepribadian ini dapat diungkap kemampuan potensi dan keahlian nyata dari calon rekrutmen, lalu boleh dilihat juga bakat, maupun minat, emosi serta motivasi bekerja dan kepribadian dari calon rekrutmen.

8. Adapun tes selanjutnya adalah Tes Kesehatan, pada pelaksanaan tes ini dilakukan cek kesehatan pada fisik dari calon rekrutmen, pada kesehatan fisik ini

dilihatapakah sudah terpenuhi kriteria yang diinginkan untuk mengisi jabatan tertentu, contohnya pada pendengaran, penglihatan, dan cacat pada fisik yang nampak.

9. Selanjutnya adalah melakukan wawancara, kegiatan ini dilaksanakan agar dapat diketahui tentang keahlian praktek yang dimiliki rekrutmen dalam melaksanakan dan mengerjakan bagaimana rekrutmen mampu bekerja dengan tim atau tidak. Wawancara juga termasuk dalam hampir seluruh teknik rekrut, adapun pelaksanaan wawancara tersebut dapat diatur sesuai letak posisi dari calon rekrutmen seperti pada pegawai yang memiliki kedudukan rendah, pada tenaga yang memiliki keahlian khusus, anggota yang mampu memanagerial, dan pada anggota staf. Pada pelaksanaan wawancara kita mampu melakukan penilaian terhadap calon rekrutmen terhadap sikap maupun sifat yang ia miliki. Pada pelaksanaan wawancara dapat kemungkinan melakukan penyelidikan yang intim kepada

darimana latar belakang dari keluarga, pelaksanaan pendidikan, melakukan pengalaman kerja, hobi dari calon rekrutmen. Adapun tujuan dari dilaksanakannya wawancara pada proses seleksi ialah agar mampu mengumpulkan informasi terhadap pengambilan terhadap apapun keputusan rekrutmen dan untuk melihat kualitas yang tidak mampu diukur menggunakan metode lainnya.

10. penentuan diterima maupun penerntuan ditolaknya calon rekrutmen pada proses seleksi ini. Adapun perekrut yang tidak sesuai dengan kriteria yang dicari akan ditolak dan tidak diterima, namun berbeda bagi rekrutmen yang dinyatakan lulus pada setiap metode seleksi yang telah dilaksanakan.

KESIMPULAN

Pelaksanaan rekrutmen adalah salah satu pelaksanaan pada fungsi tata sumber daya manusia dalam bidang melakukan ketersediaan tena kerja dalam mendapatkan calon tenaga kerja lalu akan dilaksanakan proses seleksi dan calon rekrutmen yang terbaik dan yang paling sesuai

dengan berbagai syarat yang diberikanlah yang akan dipilih pada proses rekrutmen tersebut. Segala halnya merupakan tugas dan wewenang serta tanggung jawab dari departrmen tata kelola sumber daya manusia. Untuk melihat suatu kualitas pada suatu aparatur dari suatu organisasi hal itu dapat dilihat dari kualitas dalam proses rekrutmen yang ada. Dalam pengadaan tenaga kerja agar menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan penerapan merit sistem. Indikator pelaksanaan aturan merit sistem dimana terkait dengan pelaksanaan rekrutmen yaitu: 1) pelaksanaan perencanaan yang tertata dan teratur yang dilakukan melalui teknik rekrut merekrut yang kreatif dan inovatif, 2) setiap calon seleksi ikut berperan serta harus memiliki tanggung jawab dan dijelaskan dengan baik, 3) pelaksanaan sistem rekrutmen mengaitkan peserta yang memiliki kemampuan dan menjadi sumber yang sesuai dalam pelaksanaan rekrumet agar mampu menampung semua masyarakat dari berbagai golongan, 4) setiap calon seleksi diberi perlakuan yang adil tidak

memedulikan latar belakang dia dari ras mana, apa yang menjadi agamanya, apa warna kulit yang ia miliki, darimana asal etnisnya, apa yang menjadi jenis kelaminnya, berapa usia yang dimiliki calon pelamar, apakah ia memiliki kecacatan atau bagaimana status perkawinannya, serta setiap calon memiliki hak mendapatkan sesuatu sesuai yang mereka miliki, 5) rekrutmen dilaksanakan pada pengetahuan, kemampuan dan keahlian berdasarkan persaingan yang terbuka dan adil terhadap segala orang untuk mendapatkan kesetaraan pada kesempatan yang ada, 6) pelaksanaan prosedur pada seleksi dapat dilaksanakan guna menegaskan calon yang memiliki kemampuan dan tepat dalam memperoleh posisi di pekerjaan yang tepat sesuai kemampuannya, 7) staf yang diterima patut terlindungi dari berbagai sikap spesial karena suatu hal atau adanya sikap pembohongan untuk tujuan perpolitikan.

Daftar Pustaka

Alkadafi, M., Rahmadani, R., & Andry, H. (2018). Analisis

Reformasi Kepegawaian (Studi Pelaksanaan Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (Jpt) Berbasis Merit Sistem Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Indragiri Hilir). *PUBLIKA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 4(1), 98–110.

Bitung, P. K., & Pinasang, D. R. (2020). Pengembangan Karier Aparatur Sipil Negara (Asn) Berdasarkan Sistem Merit Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Pada Pemerintah Kota Bitung. *Lex Administratum*, 8(2).

Han, E. S., & goleman, daniel; boyatzis, Richard; Mckee, A. (2019). 濟無No Title No Title. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.

Indika, A. (2019). Perlindungan Hukum Terhadap Pegawai Negeri Sipil Akibat Pelanggaran Sistem Merit Pada Proses Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi. *Jurist-Diction*, 2(5), 1559.
<https://doi.org/10.20473/jd.v2i5.15217>

Iskarim, M. (2017). Rekrutmen pegawai menuju kinerja organisasi yang berkualitas dalam perspektif MSDM dan islam. *Manajemen Pendidikan Islam*, 2(November), 307–327.
<http://ejournal.uin-suka.ac.id/tarbiyah/index.php/manageria/issue/view/233>

Ismail, N. (2019). Merit System Dalam Mewujudkan Transparansi Pembinaan Karier

- Aparatur Sipil Negara. *Al-Adl : Jurnal Hukum*, 11(1), 33.
<https://doi.org/10.31602/al-adl.v11i1.2023>
- Meyrina, R. S. A. (2016). Implementasi Peningkatan Kinerja Melalui Merit Sistem Guna Melaksanakan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara No. 5 Tahun 2014 Di Kementerian Hukum Dan HAM. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, 10(2), 175–185.
http://www.unpak.ac.id/uploads/dosen_5783_3_analisis_proses_morfologis_afiksasi.pdf
- Moonti, R. M., & Karepoan, J. K. (2018). PELAKSANAAN PENGUKURAN PRESTASI KERJA TERHADAP APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI DINAS PERTANIAN PROVINSI GORONTALO (Assessment of Work Performance of State Civil Apparatuses (ASN) in the Agriculture Agency of the Province of Gorontalo) Abstrak. *Jlkh*, 12(2), 151–161.
- Nahidah. (2016). Analisis perencanaan rekrutmen Aparatur Sipil Negara Kabupaten Mamuju Utara. *E Jurnal Katalogis*, 4(5), 87–97.
- Sefullah Andi, Muin, F. A., & Sampara Said. (2020). Implementasi Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara Kementerian Agama Sulawesi Selatan. *Kalabbirang Law Journal*, 2(April), 30–40.
- Sudarno, W. and R. (2018). Pelaksanaan sistem Merit Dalam UU ASN, Wewenang KASN Dan Analisis Peraturan Perundang-Undangan Yang Berpengaruh Terhadap Wewenang KASN. *Jurnal Mozaik*, 10(1), 26–40.
- Supriatna, D. (2020). Analisis Penempatan Pegawai Berdasarkan Merit System Pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Di Kabupaten Sumedang Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Moderat*, 6(3), 525–538.
- Tamarengki, A. A., Liando, D., & Kumayas, N. (2019). Merit Sistem Dalam Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kabupaten Kepulauan Talaud. 3, 1–8.
- Wiratama, A. dan, & Prasojo, E. (2019). Merit System dalam Mekanisme Rekrutmen dan Seleksi Bintara Polri. 13.
- Zuhro, R. S. (2008). Reformasi Birokrasi Lokal Melalui Pelayanan Terpadu. *Jurnal Penelitian Politik*, 5(1), 31–45.