

# PROSES SELEKSI PEGAWAI TIDAK TETAP PADA KANTOR DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

Muhammad Noviar Indra Hardian<sup>1</sup>

## Abstrak

**Muhammad Noviar Indra Hardian**, Proses Seleksi Pegawai Tidak Tetap Pada Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur, dibawah bimbingan Dra. Rosa Anggraeiny, M.Si selaku Dosen Pembimbing I dan Drs. H. Hamdan, M.Si selaku Dosen Pembimbing II.

Latar belakang penulisan ini adalah mengenai Proses Seleksi Pegawai Tidak Tetap (PTT) Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan tentang Seleksi Pegawai Tidak Tetap Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur serta untuk mengetahui kendala-kendala apa saja yang dihadapi dalam proses seleksi Pegawai Tidak Tetap Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kualitatif dengan Fokus Penelitian yaitu Penyaringan Para Pelamar, Tes, Wawancara Awal, Evaluasi Latar Belakang dan Refrensi, Wawancara Mendalam, Tes Kesehatan atau Fisik dan Pengambilan Keputusan Manajemen Proses Seleksi Pegawai Tidak Tetap Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur. Adapun metode pengumpulan datanya menggunakan observasi, wawancara dan studi dokumentasi dengan Sekertaris dan Pengelola Kepegawaian (sub bagian umum) serta staf pengelola kepegawaian Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur sebagai Key Informan dan Pegawai Tidak Tetap sebagai informan.

Kesimpulan dari penelitian dapat diketahui bahwa proses seleksi Pegawai Tidak Tetap untuk memenuhi kebutuhan jumlah pegawai yang ada berdasarkan penyesuaian kondisi, situasi lingkungan kerja dan anggaran yang diterima. Walaupun jumlah Pegawai Tidak Tetap yang direkrut belum sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata selalu berusaha bekerja secara maksimal.

**Kata Kunci:** *Proses Seleksi, Pegawai Tidak Tetap*

## Pendahuluan

### *Latar Belakang*

Pada era reformasi ini, upaya untuk mewujudkan sistem pemerintahan yang demokratis, bersih dan berwibawa telah menjadi prioritas utama bagi rakyat dan pemerintah Indonesia. Prioritas utama itu adalah perwujudan tata pemerintahan yang demokratis dan baik melalui penataan sumber daya manusia

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Program S1 Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: noviarhardian@yahoo.co.id

aparatur sipil negara. Dalam rangka mewujudkan tujuan nasional sebagaimana yang tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, perlu dibangun aparatur sipil Negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme serta mampu menyelenggarakan pemerintahan dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Keberadaan konsentrasi pengelolaan kepegawaian ini secara filosofis adalah untuk menyelenggarakan pemerintahan dan meningkatkan pembangunan negara. Pemerintah dalam melaksanakan tugasnya secara menyeluruh sangatlah diakui keterbatasannya sehingga pemerintah memberikan beberapa ruang kebijakan khusus dalam mengantisipasi kekurangannya, misalnya dengan terbatasnya jumlah Pegawai Negeri Sipil maka pemerintah memberikan kewenangan kepada pejabat yang berwenang untuk memberi kesempatan kepada masyarakat yang memenuhi kualifikasi agar diangkat menjadi Pegawai Tidak Tetap. Sebagai dasar konstitusional lahirnya kebijakan tersebut berdasarkan Pasal 27 ayat (1) dan (2) UUD Republik Indonesia 1945 bahwa: (1) segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya. (2) tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Hal tersebut dapat dilaksanakan berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian Pasal 2 ayat (3) yang berbunyi: “Selain Pegawai Negeri Sipil, pejabat yang berwenang dapat mengangkat pegawai tidak tetap.”

Sejalan dengan itu maka dikeluarkannya Undang-Undang No. 43 tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok kepegawaian yaitu pada pasal 2 ayat (3) pemerintahan daerah berhak untuk mengangkat pegawai tidak tetap untuk jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas pemerintah dan pembangunan yang bersifat profesional dan administratif sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi. Serta Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 tentang pengadaan Pegawai Negeri Sipil, yang dimaksud dengan pengadaan pegawai negeri sipil dalam peraturan pemerintah tersebut pasal 1 (1) Adalah kegiatan untuk mengisi formasi yang lowong dan dalam pasal 2 (1) Dikemukakan, bahwa pengadaan pegawai negeri sipil dilakukan mulai dari perencanaan, pengumuman, pelamaran, penyaringan dan pengangkatan calon pegawai. Dan Peraturan Gubernur Kalimantan Timur Nomor 4 tahun 2007 serta Keputusan Gubernur Kalimantan Timur tentang Dinas Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur Tahun Anggaran 2015.

### ***Rumusan Masalah***

1. Bagaimana proses seleksi pegawai tidak tetap pada kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur?

2. Kendala-kendala yang dihadapi dalam proses seleksi pegawai tidak tetap pada kantor Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur?

### ***Tujuan Penelitian***

1. Untuk mengetahui proses seleksi pegawai tidak tetap pada kantor Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur.
2. Untuk mengetahui kendala-kendala yang dihadapi dalam proses seleksi pegawai tidak tetap pada kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur.

### ***Kegunaan Penelitian***

1. Kegunaan Akademis: Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan penunjang bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia dan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya.
2. Kegunaan Praktis: Hasil penelitian diharapkan dapat berguna sebagai salah satu bahan masukan bagi Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur dalam rangka meningkatkan seleksi Pegawai Tidak Tetap.

### ***Kerangka Dasar Teori***

#### ***Pengertian Manajemen***

Menurut pendapat Richard L. Daft (2002:8) mendefinisikan manajemen adalah pencapaian sasaran-sasaran organisasi dengan cara yang efektif dan efisien melalui perencanaan pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian sumber daya organisasi dan menurut T. Hani Handoko (2000:10) manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk menentukan, menginterpretasikan dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan, kepemimpinan dan pengawasan.

Sedangkan menurut James A.F. Stoner (2006:11) manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian upaya dari anggota organisasi serta penggunaan sumber-sumber yang ada pada organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya dan menurut Hasibuan (2000:2) dalam bukunya yang berjudul "Manajemen Sumber Daya Manusia" mengatakan Manajemen adalah Ilmu dan Seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

#### ***Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia***

Menurut Kiggundu (2003:4) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan personil (pegawai) bagi

pencapaian yang efektif mengenai sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan individu, organisasi-organisasi, masyarakat, nasional dan internasional.

Menurut Siagian (2001:44) terdapat paling sedikit 6 manfaat yang dapat melalui suatu perencanaan sumber daya manusia secara mantap :

- a. Organisasi dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi secara lebih baik.
- b. Melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang, produktifitas dari tenaga yang sudah ada dapat ditingkatkan.
- c. Perencanaan sumber daya manusia berkaitan dengan penentuan kebutuhan akan tenaga kerja dimasa depan, baik dalam arti jumlah dan kualifikasinya untuk mengisi berbagai jabatan dan menyelenggarakan berbagai akativitas baru kelak.
- d. Salah satu segi manajemen sumber daya manusia yang dewasa ini dirasakan semakin penting ialah penanganan informasi ketenagakerjaan.
- e. Seperti yang telah dimaklumi salah satu kegiatan pendahuluan dalam melakukan perencanaan sumber daya manusia adalah penelitian.
- f. Kerja bagi satuan kerja yang menangani sumber daya manusia dalam organisasi.

### ***Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia***

Menurut Werther dan Davis (2008:14) *“The purpose of human resources managemant is to improve the productivity contribution of people to the organization in an etically and socially responsible way”*. Dalam upaya mencapai suatu tujuan suatu organisasi dan mengapa organisasi harus melakukannya, berkaitan dengan kegiatan atau aktivitas manajemen sumber daya manusia, akan digambarkan secara umum sebagai berikut. Kegiatan atau aktivitas MSDM secara umum adalah tindakan-tindakan yang diambil untuk membentuk satuan kerja yang efektif dalam suatu organisasi. Berbagai kegiatan tersebut antara lain:

- 1) Persiapan dan penarikan
- 2) Seleksi
- 3) Pengembangan
- 4) Pemeliharaan
- 5) Penggunaan

### ***Seleksi***

Memilih karyawan secara tepat merupakan hal yang penting. Pertama, tercapainya tujuan organisasi tergantung pada bawahan. Karyawan yang profesional akan bekerja sebaik mungkin bagi organisasi, karyawan yang tidak profesional tidak mampu melakukan pekerjaan secara efektif dan tujuan pekerjaan tidak akan tercapai sehingga organisasi akan mengalami kerugian, penyaringan karyawan dilakukan sebelum mereka masuk bukan setelah mereka masuk organisasi.

Melalui kegiatan seleksi personal, organisasi membuat keputusan siapa-siapa saja yang diterima. Seleksi diawali dengan mengidentifikasi kandidat melalui rekrutmen dan menempatkan beberapa individu yang mempunyai kemampuan terbaik pada pekerjaan yang tersedia dan diakhiri dengan seleksi individu yang ditempatkan pada pekerjaannya dalam organisasi.

### ***Pengertian Seleksi***

Proses seleksi terdiri dari berbagai langkah spesifikasi yang diambil untuk memutuskan pelamar mana yang akan ditolak. Proses seleksi tidak mungkin dilakukan tanpa mempertimbangkan informasi tentang analisi pekerjaan karena pekerjaan itu tergambar uraian pekerjaan yang akan dilakukan, berbagai persyaratan yang harus dipenuhi oleh para pegawai yang melakukan pekerjaan tersebut dan standar prestasi yang harus dicapai.

Menurut Amabar Teguh Sulistiyani (2004:151) Seleksi merupakan bagian dari tahap akhir suatu proses rekrutmen. Dengan melalui seleksi maka dapat diputuskan siapa calon yang akan direkrut, setelah melewati beberapa persyaratan yang berupa tes-tes yang ada dalam bagian seleksi maka diputuskan siapa calon yang akan diterima menjadi pegawai dalam suatu organisasi tersebut. Calon yang diterima hendaknya para calon yang mampu menyelesaikan tes dengan baik dan memenuhi standar minimal yang telah ditetapkan.

Menurut Agus Sunyato (2008:170) seleksi adalah usaha menjaring dari mereka yang dianggap nantinya bisa menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang ditawarkan, mereka dianggap dapat memperlihatkan unjuk kerja yang diharapkan oleh para pemimpin organisasi. Sejalan dengan itu menurut Fuad (2005:110) seleksi adalah serangkaian kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah ditolak atau diterima. Dan menurut Wiludjeng (2007:99) seleksi adalah proses identifikasi dan pemilihan seseorang yang paling cocok atau paling memenuhi syarat dari beberapa calon yang ada untuk suatu jabatan tertentu.

### ***Tujuan Seleksi***

Seleksi bertujuan memilih tenaga kerja yang diinginkan, seleksi merupakan proses dua arah dimana organisasi menawarkan posisi kerja dengan kompensasi yang layak, sedangkan calon pelamar mengevaluasi organisasi dan daya tarik posisi serta imbalan yang ditawarkan organisasi. Tetapi dalam kenyataan, proses seleksi merupakan proses satu arah, di mana posisi pelamar hanya dapat menerima saja posisi pekerjaan yang ditawarkan organisasi, sementara organisasi mempunyai kedudukan yang lebih kuat untuk melaksanakan tawar-menawar pada pelamar, namun, apabila terjadi kelangkaan tenaga kerja maka tenaga kerja akan mempunyai lebih banyak pilihan dalam memilih pekerjaan. Dengan demikian, organisasi harus menawarkan tawaran yang lebih menarik dan memberi insentif atau perangsangan pada pelamar.

### ***Proses Seleksi***

Proses seleksi dalam buku Rachmawati (2008:100) langkah-langkah yang diambil dalam proses seleksi terdiri dari paling sedikit tujuh langkah yang dapat ditempuh, antara lain:

- 1) Penyaringan Para Pelamar
- 2) Tes
  - a) Tes kemampuan pemahaman mental
  - b) Tes kecerdasan
  - c) Kemampuan mental khusus
  - d) Tes kemampuan motorik dan fisik
  - e) Tes kepribadian dan minat
- 3) Wawancara Awal
- 4) Evaluasi Lata Belakang dan Refrensi
- 5) Wawancara Mendalam
- 6) Tes Kesehatan atau Fisik
- 7) Pengambilan Keputusan Manajemen

### ***Pegawai***

Pegawai yang berarti orang-orang atau sekelompok orang yang memiliki status karena pekerjaannya dalam hal ini adalah aktivitas memanfaatkan, memberdayakan dan lain-lain yang bermakna segala sesuatu kegiatan yang berhubungan dengan pegawai yang dimanfaatkan, didayagunakan oleh instansi, serta menjadi tanggung jawab dari instansi tersebut.

Menurut Soedaryono (2000:6) pengertian pegawai adalah seseorang yang melakukan penghidupannya dengan bekerja dalam kesatuan organisasi, baik kesatuan kerja pemerintah maupun kerja swasta.

Dan menurut Robbins (2006:10) pengertian pegawai adalah orang pribadi bekerja pada pemberi kerja, baik sebagai pegawai tetap atau tidak, berdasarkan kesepakatan kerja baik tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu yang ditetapkan oleh pemberi kerja.

### ***Pengertian Pegawai Tidak Tetap***

Pegawai tidak tetap adalah pegawai yang hanya menerima penghasilan apabila pegawai yang bersangkutan bekerja, berdasarkan jumlah hari kerja, jumlah unit hasil pekerjaan yang dihasilkan atau penyelesaian suatu jenis pekerjaan yang diminta oleh pemberi kerja (dalam isnan-wijarno.com). Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian Bab II Pasal 2 tertulis :

- 1) Pegawai Negeri terdiri dari :
  - a) Pegawai Negeri Sipil
  - b) Anggota Tentara Nasional Indonesia dan

- c) Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia
- 2) Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a, terdiri dari :
  - a) Pegawai Negeri Sipil Pusat, dan
  - b) Pegawai Negeri Sipil Daerah
- 3) Di samping Pegawai Negeri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pejabat yang berwenang dapat mengangkat pegawai tidak tetap.

Sedangkan yang dimaksud Pegawai Tidak Tetap (PTT) adalah pegawai yang diangkat untuk jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan yang bersifat profesional dan administrasi sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi. Pegawai tidak tetap (Penjelasan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Bab II Pasal 2 Ayat (3) tentang Pokok-Pokok Kepegawaian).

### ***Prosedur Penerimaan Pegawai***

Landasan hukum pengadaan pegawai tidak tetap ialah Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 pasal 2 ayat (3) tentang pokok-pokok kepegawaian. Proses pengadaan calon pegawai adalah proses kegiatan untuk mengisi formasi yang lowong. Proses penerimaan calon pegawai itu sendiri sebagaimana sesuai dengan aturan yakni dimulai dari pengumuman, pelamaran, penyaringan atau seleksi dan yang terakhir adalah pengumuman hasil.

### ***Perencanaan Tenaga Kerja***

Menurut Flippo dan Yoder (2008:98) analisis jabatan sesungguhnya merupakan suatu prosedur untuk menemukan, mencatat, mempelajari dan mengumpulkan informasi secara sistematis, terutama yang berhubungan dengan operasional atau pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dari suatu jabatan tertentu. Beberapa manfaat dari hasil analisis jabatan antara lain membantu dalam hal :

- 1) Penarikan seleksi dan penempatan tenaga kerja
- 2) Pendidikan dan latihan kerja yang perlu dilakukan
- 3) Penilaian jabatan
- 4) Perbaikan jabatan dan syarat-syarat pekerjaan
- 1) Pemindahan dan promosi

### **Metode Penelitian**

#### ***Jenis Penelitian***

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Sesuai dengan judul dari penelitian ini jenis penelitian deskriptif kualitatif, yaitu jenis penelitian yang berusaha memaparkan objek atau subjek yang diteliti sesuai dengan apa adanya dengan tujuan menggambarkan serta menjelaskan tentang variabel yang diteliti.

Penelitian deskriptif kualitatif menurut Sugiyono (2011:11) adalah penelitian yang dilakukan terhadap variabel mandiri yaitu tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lainnya. Secara harfiah, penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena alamiah maupun fenomena buatan manusia.

### ***Fokus Penelitian***

- 1) Proses seleksi pegawai tidak tetap yang dilaksanakan pada kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur dengan indikator :
  - a) Penyaringan para pelamar
  - b) Tes
  - c) Wawancara awal
  - d) Evaluasi latar belakang dan refrensi
  - e) Wawancara mendalam
  - f) Tes kesehatan atau fisik
  - g) Pengambilan keputusan manajemen
- 2) Kendala-kendala yang dihadapi dalam proses seleksi pegawai tidak tetap pada kantor Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur

### ***Sumber Data***

- 1) Data primer adalah data yang diperoleh langsung melalui narasumber dengan cara melakukan tanya jawab langsung dan dipandu melalui pertanyaan-pertanyaan yang sesuai dengan penelitian yang dipersiapkan sebelumnya.
- 2) Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui beberapa sumber informasi antara lain:
  - a) Dokumen-dokumen, arsip-arsip dan laporan-laporan.
  - b) Buku-buku referensi yang terdapat di perpustakaan sesuai dengan fokus penelitian.

### ***Teknik Pengumpulan Data***

1. Penelitian Keperpustakaan (Library search)
2. Penelitian Lapangan (Field Work Rearch )
  - a. Observasi: pengumpulan data dengan melakukan pengamatan dan pencatatan langsung terhadap objek penelitian
  - b. Informan (wawancara): orang yang menguasai permasalahan, memiliki informasi dan bersedia memberikan informasi
  - c. Dokumentasi: pengumpulan data atau arsip yang relevan

### ***Teknik Analisis Data***

- 1) Kondensasi Data (Data Condensation)
- 2) Penyajian Data (Data Display)
- 3) Pengambilan Kesimpulan dan Verifikasi (Drawing and Verifying Conclusions)

### **Hasil Penelitian**

#### ***Penyaringan Para Pelamar***

Dasar penarikan atau penyaringan harus ditetapkan terlebih dahulu, seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2010:38) dasar penarikan diperlukan agar para pelamar kerja yang memasukan lamarannya dapat menyesuaikan dengan pekerjaan yang diminatinya. Dasar penarikan harus berpedoman kepada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk memilih pekerjaan yang akan dipilih, dengan tujuan agar para pelamar kerja mengetahui kualifikasi yang dituntut oleh lowongan kerja yang dibuka. Dan untuk mengantisipasi kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi lingkungan kerja maka perlu dilakukan perencanaan tenaga kerja sebagai suatu perkiraan untuk masa yang akan datang.

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan mengenai penyaringan para pelamar diketahui bahwa penyaringan pelamar telah disusun dengan baik, terlihat dari pengelola kepegawaian sub bagian umum Dinas Kebudayaan dan Pariwisata melihat bagian-bagian dan bidang-bidang yang memerlukan tenaga pegawai tidak tetap, setelah mendapatkan jumlah pegawai tidak tetap yang akan ditambah/dibutuhkan sub bagian umum merekomendasikan kepada Kepala Dinas, selanjutnya diusul kepada Badan Kepegawaian Daerah untuk mendapatkan persetujuan dari Badan Kepegawaian Daerah dalam peta jabatan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur. Setelah semua sudah dilalui barulah proses seleksi pegawai tidak tetap dilakukan oleh pengelola kepegawaian sub bagian umum Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur.

#### ***Tes***

Tes atau ujian merupakan salah satu teknik yang luas digunakan dalam proses pelaksanaan seleksi, seperti yang dikemukakan oleh Suwatno dan Priansa (2014:92) tes wawancara adalah tes yang paling banyak dilakukan oleh perusahaan, bahkan lebih sering dilakukan dibandingkan dengan tes tertulis sehingga sangat jarang ditemukan sebuah perusahaan yang tidak menggunakan wawancara sebagai alat tes. Selanjutnya hasil penelitian menunjukkan bahwa 90% perusahaan menggunakan wawancara sebagai alat seleksi utama, banyaknya penggunaan ini mungkin disebabkan tes wawancara pengetahuan dapat digunakan untuk semua jenis pekerjaan merupakan hasil yang paling baik digunakan untuk mengetahui tingkat pengetahuan seorang pelamar dalam

bidang pengetahuan. Pengetahuan yang dikuasai merupakan modal untuk keberhasilan dalam mencapai kinerja disamping kebutuhan motivasi dan minat.

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan mengenai tes dapat diketahui bahwa dalam proses seleksi pegawai tidak tetap pengelola kepegawaian sub bagian umum menguji para pelamar dengan melakukan tes secara lisan untuk mengetahui kemampuan berbicara serta wawasan pelamar tersebut dan yang paling penting pelamar harus bisa menguasai komputer khususnya microsoft word dan microsoft excel agar dapat mempermudah pekerjaannya.

### ***Wawancara Awal***

Berdasarkan sifatnya wawancara memberikan ruang yang lebih luas dibanding dengan yang lain, seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2009:74) wawancara tak terstruktur adalah wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah disusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan. Dalam wawancara tak terstruktur pewawancara belum mengetahui secara pasti data apa yang akan diperoleh, sehingga pewawancara banyak mendengarkan apa yang dijelaskan oleh pelamar. Selanjutnya berdasarkan analisis terhadap setiap jawaban dari pelamar, pewawancara mengajukan berbagai pertanyaan berikutnya yang lebih terarah pada suatu tujuan. Dalam wawancara tak terstruktur pelaksanaan tanya jawab mengalir seperti dalam percakapan sehari-hari dan pewawancara harus mampu memahami pelamar.

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan mengenai wawancara awal` dapat diketahui bahwa calon pegawai tidak tetap yang melamar di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata ditangani langsung oleh pengelola kepegawaian sub bagian umum dan melakukan seleksi wawancara dengan metode agar mengetahui secara cepat apakah pelamar cocok untuk pekerjaan yang ditawarkan selain itu wawancara untuk melihat pengalaman kerja dan pengetahuan pelamar tentang Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur.

### ***Evaluasi Latar Belakan dan Refrensi***

Evaluasi latar belakan merupakan salah satu rangkaian proses seleksi, seperti yang dikemukakan oleh Yunanda (2009:14) Evaluasi merupakan kegiatan yang terencana untuk mengetahui keadaan sesuatu objek dengan menggunakan instrumen dan hasil dibandingkan dengan tolak ukur untuk memperoleh kesimpulan. Latar belakang adalah dasar atau titik tolak untuk memberikan pemahaman kepada pembaca atau pendengar mengenai apa yang ingin kita sampaikan, latar belakang yang baik harus disusun dengan sejelas mungkin dan bila perlu disertai dengan data atau fakta yang mendukung. Manajer dapat mengecek refrensi yang disebutkan. Manajer juga dapat

menggunakan sumber lainnya untuk mengkonfirmasi kebenaran informasi yang disebutkan pelamar. Evaluasi ini ingin mengetahui kebenaran informasi yang diberi oleh pelamar kerja, jika pelamar kerja menyebutkan refrensi.

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan mengenai evaluasi latar belakang dapat diketahui untuk bisa mendapatkan pekerja yang mampu bekerja dengan baik dan bertanggung jawab, Dinas Kebudayaan dan Pariwisata melihat refrensi dan mengevaluasi latar belakang yang bisa memberikan tenaga kerja yang benar-benar dibutuhkan agar mampu bekerjasama melaksanakan urusan dalam hal pekerjaan di lingkungan kerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur.

### ***Wawancara Mendalam***

Komunikasi yang baik dalam berwawancara adalah interaksi yang terencana dan wawancara harus ditujukan harus mendapatkan informasi atau data yang diperlukan untuk mencapai tujuan, seperti yang dikemukakan Moleong (2009:189) tipe wawancara ini di sebut juga wawancara terkendali yang dimaksud adalah bahwa seluruh wawancara didasarkan pada suatu sistem atau daftar pertanyaan yang ditetapkan sebelumnya. Wawancara terstruktur ini ini mengacu pada situasi ketika seorang peneliti melontarkan sederet pertanyaan kepada responden berdasarkan kategori-kategori jawaban tertentu atau terbatas. Format ini sangat tergantung pada pertanyaan-pertanyaan standar, pertanyaan dibuat sebelum wawancara berlangsung, pewawancara dan pelamar sangat terikat pada pertanyaan-pertanyaan ini.

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan mengenai wawancara mendalam pengelola kepegawaian berserta dengan kepala sub bagian umum yang diberi tugas oleh Dinas Kebudayaan dan Pariwisata agar melakukan proses seleksi calon pegawai tidak tetap dengan wawancara, pertanyaan yang sudah disiapkan oleh sub bagaian umum dan pengelola kepegawaian untuk menguji pengetahuan calon pegawai tidak tetap yang ada agar dapat mengetahui informasi lebih dalam dan mencari calon pegawai tidak tetap yang paling tepat untuk mengisi posisi sebagai pegawai tidak tetap Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur.

### ***Tes Kesehatan atau Fisik***

Semua calon tenaga kerja harus menjalani tes kesehatan untuk melihat apakah calon tenaga kerja memiliki penyakit atau tidak, seperti yang dikemukakan oleh Sjafri Mangkuprawira (2004:114) hampir semua perusahaan mensyaratkan kepada para pelamar untuk memiliki kesehatan prima agar mereka mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan berkelanjutan dengan demikian tingkat ketidakhadiran karyawan perusahaan akan kecil, disamping itu diminta keterangan kesehatan dari pihak dinas kesehatan atau dokter. Pada umumnya tes kesehatan atau fisik ini mengharuskan pelamar untuk menunjukkan informasi tentang kesehatannya, pemeriksaan kesehatan ini bisa

dipercayakan kepada dokter dengan tujuan untuk mencegah kemungkinan diperoleh karyawan yang sering sakit sehingga perusahaan tidak perlu mengeluarkan biaya pengobatan yang tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan mengenai tes kesehatan dan fisik Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur ini semata-mata untuk mencari pegawai yang berkulitas agar pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan lancar melalui proses tes kesehatan untuk calon pegawai tidak tetap. Bagi pegawai tidak tetap yang diterima bisa meminta surat kesehatan dari dokter atau puskesmas.

### ***Pengambilan Keputusan Manajemen***

Proses penyeleksian sumber daya manusia dilakukan dalam suatu perusahaan karena didalam perusahaan tersebut tersedia sejumlah lowongan kerja, seperti yang dikemukakan oleh Sjafrri Mangkuprawira (2004:116) penyeleksian pelamar merupakan proses memilih atau menentukan individu-individu yang berkualifikasi untuk mengisi posisi-posisi dalam perusahaan. Dalam kondisi personal yang ideal, penyeleksian berarti pemilihan pelamar yang terbaik saja untuk mengisi suatu posisi tertentu.

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan mengenai pengambilan keputusan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur yaitu sub bagian umum dan pengelola kepegawaian untuk mengambil keputusan calon pegawai tidak tetap apabila diterima, langsung memanggil kembali pelamar yang diterima untuk bekerja sebagai pegawai tidak tetap, lain halnya dengan pelamar yang ditolak Dinas Kebudayaan dan Pariwisata tidak memanggil kembali pelamar tersebut.

### ***Kendala-kendala yang dihadapi dalam proses seleksi pegawai tidak tetap Proses Perencanaan***

Perencanaan sebagaimana yang dikemukakan oleh Mukijat dalam buku "Tata Laksana Kantor" (2002:94) menyatakan perencanaan adalah mengusahakan agar rencana mengenai pelaksanaan-pelaksanaan pekerja dipersiapkan dengan seksama dan dilaksanakan dengan tepat. Suatu proses penempatan tujuan dan memutuskan bagaimana hal tersebut dapat dicapai, perencanaan kegiatan meliputi analisis jabatan, yang hasilnya dipergunakan untuk menetapkan formasi pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan diketahui bahwa proses awal sebelum melakukan seleksi Sub Bagian Umum memberi rekomendasi jumlah pegawai kepada Kepala Dinas Kebudayaan dan Pariwisata, kemudian diusulkan ke Badan Kepegawaian Daerah selajutnya menunggu keputusan tersebut. Apabila Badan Kepegawaian Daerah telah menyetujui dalam peta jabatan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata barulah seleksi pegawai tidak tetap dilaksanakan. Proses yang panjang dan memakan

waktu ini biasa dilakukan satu tahun sekali (akhir tahun). Jadi perekrutan pegawai dilakukan diakhir tahun atau selambat lambatnya pada bulan januari.

### ***Dana***

Penyediaan dana yang diterima akan menjadi salah satu faktor penghambat perekrutan, keterbatasan jumlah dana yang diterima akan mempengaruhi jumlah pekerja yang akan direkrut. Didalam Kamus Umum Bahasa Indonesia (2007:261) Dana merupakan uang yang disediakan atau segera dikumpulkan untuk suatu maksud. Dana yang diperoleh menjadi alat ukur yang digunakan untuk membatasi jumlah perekrutan pekerja yang akan digunakan sebagai upah bagi para pekerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan diketahui bahwa jumlah pegawai tidak tetap yang direkrut dibatasi oleh Dinas Kebudayaan dan Pariwisata karena harus disesuaikan dengan anggaran dana yang diterima sehingga menjadi salah satu faktor penghambat terpenuhinya kebutuhan jumlah tenaga honor yang direncanakan untuk direkrut oleh Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur.

### **Penutup**

#### ***Kesimpulan***

- 1) Penyaringan pelamar sudah ditentukan dengan baik akan tetapi seleksi Pegawai Tidak Tetap yang dilakukan oleh Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur masih perlu penyesuaian dengan situasi dan kondisi setiap melakukan kegiatan seleksi pegawai tidak tetap. Spesifikasi pekerjaan yang disusun sudah direalisasikan dengan baik kepada pekerja dan para pencari kerja, akan tetapi pelamar kerja perlu diberi pengetahuan tentang pekerjaan di bidang-bidang dan bagian-bagian yang ada pada kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata.
- 2) Serangkaian poses seleksi melalui tes, tes yang dilakukan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur untuk mengetahui kemampuan berbicara serta wawasan pelamar (tes secara lisan) dan para pelamar harus menguasai komputer khususnya microsoft word dan microsoft excel agar dapat mempermudah pekerjaannya (tes secara praktek).
- 3) Wawancara awal Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur ditangani langsung oleh pengelola kepegawaian sub bagian umum dan melakukan seleksi wawancara agar mengetahui secara cepat apakah pelamar cocok untuk pekerjaan yang ditawarkan selain itu juga wawancara untuk melihat pengalaman kerja dan pengetahuan pelamar.
- 4) Evaluasi latar belakang dan referensi untuk bisa mendapatkan pekerja yang mampu bekerja dengan baik dan bertanggung jawab Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur melihat

- refrensi dan mengevaluasi latar belakang yang bisa memberikan tenaga kerja yang benar-benar dibutuhkan.
- 5) Wawancara mendalam Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur dilakukan oleh pengelola kepegawaian berserta dengan kepala sub bagian umum melakukan proses seleksi calon pegawai tidak tetap dengan pertanyaan yang sudah disiapkan.
  - 6) Tes kesehatan atau fisik yang dilakukan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur melalui proses tes kesehatan untuk calon pegawai tidak tetap sebagai persyaratan yang harus dilengkapi yaitu melampirkan surat kesehatan dari dokter atau puskesmas.
  - 7) Pengambilan keputusan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur yaitu sub bagian umum dan pengelola kepegawaian untuk mengambil keputusan calon pegawai tidak tetap yang diterima langsung memanggil kembali pelamar yang diterima tersebut.
  - 8) Kendala-kendala yang dihadapi dalam proses seleksi pegawai tidak tetap Dinas kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan timur yaitu pertama, proses yang panjang dan memakan banyak waktu mulai dari pengelolah kepegawaian sub bagian umum menentukan jumlah pegawai yang akan ditambah, lalu jumlah pegawai yang akan ditambah diajukan kepada Kepala Dinas untuk diusulkan kepada Badan Kepegawaian Daerah agar masuk dalam peta jabatan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata, setelah semua proses selesai barulah sub bagian umum melakukan seleksi. Kedua, dana yang diberikan dalam pelaksanaan seleksi pegawai tidak tetap ini membatasi jumlah pegawai yang dibutuhkan karena terbatasnya dana yang diterima Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur yang harus disesuaikan dengan kebutuhan pegawai tidak tetap yang diterima.

### **Saran**

- 1) Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur perlu membuat persyaratan secara tertulis agar para pelamar mendapatkan informasi yang lebih jelas.
- 2) Proses seleksi melalui tes bukan hanya dilakukan dengan tes secara lisan saja, tetapi tes secara tertulis juga perlu dilakukan agar Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur dapat menambah standar penilaian terhadap calon pegawai tidak tetap.
- 3) Sebaiknya dalam melaksanakan proses seleksi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur dapat mengupayakan metode seleksi yang lebih baik yaitu dengan membuka lowongan pekerjaan disebarkan secara luas melalui media-media yang dapat digunakan.

- 4) Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur perlu melengkapi jumlah pegawai tidak tetap yang dibutuhkan bidang-bidang dan bagian-bagian yang ada pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata.
- 5) Proses pengumuman calon pegawai tidak tetap yang ditolak sebaiknya di infokan kembali serta diberi penjelasan tentang penolakannya agar para calon pegawai tidak tetap yang melamar di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur dapat menerima hasilnya.

### **Daftar Pustaka**

- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi Offset
- Miles, Mattheb B, A. Michael Huberman and Jhony Saldana. 2014. *Qualitative Data Analysis, A. Methods Sourcebook, Third Edition*. Sege Publication S, Inc.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi Offset
- Siagian, Sondang P. *Kerangka Dasar Ilmu Administrasi Negara*. Jakarta : Cetakan Kedua, Rineka Cipta.
- Soedaryono. 2000. *Tata Laksana Kantor*. Bandung: Rosdakarya
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2011. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Suwatno dan Priansa, Donni Juni. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia , dalam, Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung : Alfabeta.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2014. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Suwatno dan Tjutju Yuniarsih. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Wasistiono, Sadu dan Chabib Soleh, Sayekti, Dety Mulyati, Abu Hasan. 2002. *Manajemen Sumber Daya Aparatur Pemerintahan Daerah*. Bandung : Fokusmedia Bandung

### **Dokumen-Dokumen:**

- Powerdarminta. 2007. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka.
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang *Pokok-Pokok Kepegawaian*.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang *Ketenagakerjaan*.