



# JURNAL ILMIAH SOCIETY

Jurnal Ilmu Sosial & Pengelolaan Sumberdaya Pembangunan  
Program Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi

Edisi III Volume 1 Tahun 2018

ISSN : 2337-4004

Implementasi Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2015 Pada Pengadilan Agama Manado Oleh Silvana Djunaidi; Elfie Mingkid; Evelin J.R Kawung

Analisis Konflik Antar Pendukung Dalam Pemilihan Kepala Daerah Di Wilayah Bolaang Mongondow Tahun 2017 Oleh: Yana Supriatna; Ferry Daud Liando; Agustinus Bonifacius Pati

Perilaku Komisioner KPU Dalam Pemilihan Umum Legislatif Di Kota Tual Oleh : Soegen Wally; Patar Rumapea; Tommy F. Sumakul

Perilaku Menyimpang *Baku Piara* di Kota Manado Oleh : Yani Samuel Zeth Kalangi; Ferdinan Karebungu; Femmy Tasik

Implementasi Kebijakan Penanggulangan Kemiskinan Absolut di Kecamatan Kawangkoan Barat Oleh : Eklesia M. V Pioh; Johny A. F Kalangi; Grace J. Waleleng

Implementasi Program Beras Sejahtera "Rastra" Di Kecamatan Kawangkoan Barat Kabupaten Minahasa Oleh : Prisyliya R. Rawis; Johny R. E Tampi; Johny A. F. Kalangi

Implementasi Kebijakan Tunjangan Daerah Khusus Guru di Kecamatan Kepulauan Marore Oleh : Devi V. Malangase; Johny A. F. Kalangi; Femmy M. G. Tulusan

Rekrutmen Pegawai Honor dan Tenaga Harian Lepas Dalam Meningkatkan Pelayanan di Kabupaten Minahasa Tenggara Oleh : Hendro Pinaria; Marthen L. Kimbal; Novie Pioh

Implementasi Kebijakan Afirmasi Keterwakilan Perempuan di Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Oleh : Chitra Adelfien Tutu; Marthen L. Kimbal; Max R. Rembang

Partisipasi Politik Masyarakat Dalam Pemilihan Bupati dan Wakil Bupati Kabupaten Minahasa Selatan Tahun 2015 Oleh : Hendra Pinaria; Michael Mamentu; Maxi Egeten

Penerbit dan Alamat Redaksi :

Jurnal Ilmiah SOCIETY Program Studi Pengelolaan Sumberdaya Pembangunan

Program Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi

Jalan Kampus Unsrat Bahu - Manado 95115

Telp. 0431-827441, 827240, Fax. 0431-821212. Laman <http://unsrat.ac.id>

Contact Person : 085240170732/ 081325600308

**JURNAL ILMIAH  
SOCIETY**

Ilmu Sosial & Pengelolaan Sumberdaya Pembangunan  
Program Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi

**PEMBINA**

Direktur Program Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi

**PENANGGUNGJAWAB**

Koordinator Program Studi Pengelolaan Sumberdaya Pembangunan  
Dr. Daud M. Liando, S.IP. M.Si

**REDAKTUR**

Dr. Welly Waworundeng, S.Sos. M.Si

**PENYUNTING/EDITOR**

Prof. Dr. Drs. Patar Rumapea, M.Si

**SEKRETARIAT**

Dr. Dra. Maria H. Pratiknjo, MA  
Dr. Alfon Kimbal., S.Sos. M.Si  
Stevanus Sampe, S.Sos. M.Pub.Pol, Ph.D.

**DESAIN GRAFIS**

Dr. Very Y. Londa., S.Sos. M.Si

**FOTOGRAFER**

Dr. Grace J. Waleleng, S.Sos. M.Si

Penerbit dan Alamat Redaksi :

Jurnal Ilmiah SOCIETY Program Studi Pengelolaan Sumberdaya Pembangunan  
Program Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi  
Jalan Kampus Unsrat Bahu - Manado 95115  
Telp. 0431-827441, 827240, Fax. 0431-821212. Laman <http://unsrat.ac.id>  
Contact Person : 0815240170732/ 081325600308

## PENGANTAR REDAKSI

Puji syukur kami panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa, akhirnya kami Program Studi Pengelolaan Sumberdaya Pembangunan Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi Manado berhasil menerbitkan jurnal ilmiah edisi kedua di Tahun 2018. Pada edisi ketiga ini, publikasikan sepuluh tulisan hasil penelitian yang berkaitan dengan sumber daya manusia, administrasi publik, pemilihan dan permasalahan sosial. Jurnal edisi kali ini memuat 10 (sepuluh) artikel. Dengan terpublikasinya hasil – hasil penelitian ini diharapkan dapat untuk memberikan semangat pencerahan kepada masyarakat atas permasalahan sosial yang ada serta memiliki kepekaan untuk sama – sama dapat memperbaikinya.

SOCIETY merupakan nama yang dipilih untuk menjadi judul jurnal ini. Dengan harapan dapat menjadi wadah bagi para ilmuwan, praktisi dan pemerhati sosial untuk mau bersama – sama menuangkan pemikiran serta hasil – hasil penelitiannya melalui publikasi ilmiah ini. Dalam upaya pengembangan dan perbaikannya di harapkan segala kekurangan yang ditemui dalam edisi ini akan dapat diperbaiki di waktu yang akan datang. Banyak hal yang harus diperbaiki dan dibenahi untuk penyempurnaan jurnal ilmiah ini, namun semangat tim redaksi adalah sesegera mungkin meluncurkan sambil melihat sisi-sisi yang perlu dibenahi. Apalagi, kebutuhan untuk menerbitkan sebuah jurnal ilmiah dirasakan sangat mendesak.

Kami mengharapkan masukan, kritik dan saran dari pembaca sekaligus kiriman naskah - naskah yang relevan dengan tema serta visi Jurnal Ilmiah SOCIETY ini. Akhirnya semangat yang dibangun oleh tim redaksi Jurnal Ilmiah SOCIETY pada edisi ini semoga memberikan kontribusi pemikiran yang konstruktif dalam membangun masyarakat yang madani dan berkeadilan sosial.

Salam Hangat

**Redaksi**

## DAFTAR ISI

Pengantar Redaksi.....	ii
Daftar Isi.....	iii
Implementasi Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2015 Pada Pengadilan Agama Manado Oleh Silvana Djunaidi; Elfie Mingkid; Evelin J.R Kawung.....	1
Analisis Konflik Antar Pendukung Dalam Pemilihan Kepala Daerah Di Wilayah Bolaang Mongondow Tahun 2017 Oleh: Yana Supriatna; Ferry Daud Liando; Agustinus Bonifacius Pati .....	18
Perilaku Komisioner KPU Dalam Pemilihan Umum Legislatif Di Kota Tual Oleh : Soegen Wally; Patar Rumapea; Tommy F. Sumakul .....	37
Perilaku Menyimpang <i>Baku Piara</i> di Kota Manado Oleh : Yani Samuel Zeth Kalangi; Ferdinan Karebungu; Femmy Tasik.....	54
Implementasi Kebijakan Penanggulangan Kemiskinan Absolut di Kecamatan Kawangkoan Barat Oleh : Eklesia M. V Pioh; Johny A. F Kalangi; Grace J. Waleleng .....	71
Implementasi Program Beras Sejahtera “Rastra” Di Kecamatan Kawangkoan Barat Kabupaten Minahasa Oleh : Prisyliya R. Rawis; Johny R. E Tampi; Johnny A. F. Kalangi .....	86
Implementasi Kebijakan Tunjangan Daerah Khusus Guru di Kecamatan Kepulauan Marore Oleh : Devi V. Malangase; Johny A. F. Kalangi; Femmy M. G. Tulusan .....	102
Rekrutmen Pegawai Honor dan Tenaga Harian Lepas Dalam Meningkatkan Pelayanan di Kabupaten Minahasa Tenggara Oleh : Hendro Pinaria; Marthen L. Kimbal; Novie Pioh .....	119
Implementasi Kebijakan Afirmasi Keterwakilan Perempuan di Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Oleh : Chitra Adelfien Tutu; Marthen L. Kimbal; Max R. Rembang.....	140
Partisipasi Politik Masyarakat Dalam Pemilihan Bupati dan Wakil Bupati Kabupaten Minahasa Selatan Tahun 2015 Oleh : Hendra Pinaria; Michael Mamentu; Maxi Egeten.....	155

## Rekrutmen Pegawai Honor di Kabupaten Minahasa Utara

Oleh:

Hendro Meifran Pianaria<sup>22</sup>; Marthen L. kimbal; Novie Revlie Pioh, M.Si<sup>24</sup>

**Abstrak :** Rekrutmen pegawai honor merupakan suatu hal yang sangat penting, karena dengan adanya rekrutmen pegawai honor maka akan membantu instansi tertentu untuk mencari pegawai yang sesuai dengan kebutuhan. Dalam pelaksanaan proses rekrutmen harus benar-benar dilaksanakan sesuai dengan aturan atau berdasarkan kebutuhan, akan tetapi seringkali dalam pelaksanaan proses rekrutmen pegawai honor tidak berjalan dengan baik atau tidak sesuai dengan kebutuhan yang ada, sehingga proses rekrutmen tidak berjalan dengan baik atau tidak sesuai dengan apa yang diharapkan Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana proses rekrutmen pegawai honor di Kabupaten Minahasa Utara.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, dengan cara pengumpulan data melalui wawancara mendalam. Adapun pengambilan sampel dilakukan dengan cara *purposive sampling* (sampel bertujuan). Informan yang ada berjumlah 5 orang, 2 orang sekretaris dinas atau badan, 1 orang pegawai honor yang diterima, 1 orang pegawai yang putus kontrak dan 1 calon pegawai honor yang tidak diterima pada waktu rekrutmen dilaksanakan. Data dianalisis secara kualitatif kemudian diambil kesimpulan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen pegawai honor di Kabupaten Minahasa Utara belum berjalan dengan sangat baik walaupun sudah ada beberapa proses rekrutmen yang telah dilaksanakan dengan sangat baik. Dalam proses rekrutmen pegawai honor di Kabupaten Minahasa Utara masih memiliki kekurangan, salah satunya yaitu belum adanya kepastian tentang aturan atau dasar hukum yang mengatur tentang rekrutmen pegawai honor dan juga masih ada intervensi-intervensi dari pihak-pihak tertentu pada saat proses rekrutmen dilaksanakan sehingga dalam proses rekrutmen pegawai honor benar-benar harus lebih diperhatikan dengan baik, agar apa yang menjadi tujuan dari pelaksanaan rekrutmen pegawai honor yaitu mencari calon pegawai yang sesuai dengan kebutuhan boleh tercapai untuk membantu jalannya proses pemerintahan yang ada.

**Kata Kunci:** Rekrutmen , Pegawai Honor

<sup>22</sup> Mahasiswa Program Studi PSP Pascasarjana Unsrat

<sup>23</sup> Staf Pengajar di Program Studi PSP Pascasarjana Unsrat

<sup>24</sup> Staf Pengajar di Program Studi PSP Pascasarjana Unsrat

## PENDAHULUAN

Pegawai atau karyawan merupakan aset yang sangat penting atau berharga bagi sebuah organisasi (Pemerintah) dalam mencapai tujuannya, karena pegawai atau karyawan merupakan salah satu hal yang harus ada dalam sebuah organisasi pemerintah, tanpa adanya pegawai atau karyawan sebuah organisasi pemerintah tidak dapat berjalan seseuai dengan apa yang telah direncanakan atau tidak dapat mencapai tujuannya. Selain itu juga agar tujuan dari sebuah organisasi pemerintah dapat tercapai atau berjalan dengan lancar maka diperlukan pegawai atau karyawan yang memiliki skil atau keahlian yang baik dan ditempatkan sesuai dengan keahliannya atau dikenal dengan prinsip "*the right man in the right place*".

Langkah awal yang diperlukan untuk tercapainya hal tersebut adalah dengan melakukan proses rekrutmen untuk merekrut tenaga kerja atau pegawai yang sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan dalam sebuah organisasi atau instansi pemerintah. Dengan adanya proses rekrutmen maka akan mempermudah suatu organisasi atau instansi pemerintah untuk mencari atau merekrut tenaga kerja atau pegawai yang dibutuhkan untuk mempermudah kegiatan-kegiatan yang ada dan yang pasti akan mempermudah suatu instansi atau organisasi untuk mencapai tujuannya. Untuk mendapatkan tenaga kerja atau pegawai yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan maka proses rekrutmen harus dilaksanakan atau dilakukan dengan sangat baik dan tidak ada intervensi dari pihak manapun juga agar benar-benar dalam proses rekrutmen yang dilakukan untuk mencari tenaga kerja atau pegawai yang dibutuhkan sesuai dengan apa yang diinginkan dan tidak ada kesalahan dalam penempatan pegawai atau tenaga kerja berdasarkan kemampuan yang dimiliki.

Pelaksanaan rekrutmen pegawai honor di Kabupaten Minahasa Utara masih memiliki banyak kekurangan, baik itu aturan atau dasar hukum yang

mengatur maupun adanya intervensi dari pihak-pihak tertentu sehingga proses rekrutmen belum berjalan dengan baik.

## **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada latar belakang masalah dan rumusan masalah yang dijadikan landasan dalam penelitian ini, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana Rekrutmen Pegawai Honor di Kabupaten Minahasa Utara

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. Rekrutmen**

Rekrutmen merupakan suatu cara mengambil keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi. Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan.

Rekrutmen pegawai merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui berbagai tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja. Rekrutmen pegawai bertujuan untuk menyediakan pegawai yang cukup agar manajemen dapat memilih pegawai yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan di perusahaan atau organisasi pemerintahan (Malthis : 2001).

Rekrutmen yang efektif memerlukan tersedianya informasi yang akurat dan berkesinambungan mengenai jumlah dan kualifikasi individu yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai pekerjaan dalam perusahaan. Aktifitas rekrutmen akan menyisihkan pelamar yang kurang tepat dan memfokuskan kemampuannya

pada calon yang akan dipanggil kembali. Aktifitas rekrutmen dapat membangun opini publik yang menguntungkan dengan cara mempengaruhi sikap pelamar sedemikian rupa terlepas mereka diangkat atau tidak dalam organisasi tersebut.

Menurut sulistiani dan rosida ( Yusuf 1995:94 ), rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk menjadi pegawai pada dan oleh organisasi tertentu atau sebagai rangkaian aktivitas mencari dan memikat para pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekuarangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

Menurut Veithzal Rivai (2008:158) rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses penentuan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan atau organisasi. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka disahkan/dikumpulkan, hasilnya adalah merupakan sekumpulan pelamar calon karyawan atau pegawai baru untuk diseleksi dan dipilih. Selain itu juga dapat dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan.

## **B. Sikap Dalam Rekrutmen**

Nawawi (2008) mengemukakan terdapat 4 (empat) sikap yang berbeda di lingkungan organisasi/perusahaan dalam melakukan rekrutmen. Keempat sikap tersebut adalah : (1) Sikap pasif tanpa diskriminasi, sikap ini merupakan sikap para eksekutif di lingkungan organisasi/perusahaan untuk meniadakan perbedaan dan memberlakukan secara sama dalam mengangkat, menggaji dan memberikan promosi bagi para calon dan para pekerja. (2) Rekrutmen berdasarkan perbedaan, rekrutmen ini dilakukan secara aktif untuk mengelompokkan para pelamar, dengan hanya menerima kelompok tertentu. (3) Rekrutmen berdasarkan prioritas, rekrutmen ini dilakukan dengan mendahulukan atau memprioritaskan kelompok tertentu. (4) Rekrutmen dengan penjatahan, rekrutmen ini dilakukan dengan



menetapkan jatah untuk kelompok tertentu. Berdasarkan keempat sikap tersebut, maka keputusan dalam rekrutmen dan pengaturan staf sebaiknya dilakukan berdasarkan kasus masing-masing.

Dengan demikian ras dan jenis kelamin yang seringkali menjadi masalah, dapat dijadikan salah satu faktor saja dalam pengambilan keputusan untuk menerima atau menolak calon pelamar. Keputusan harus berdasarkan pada kombinasi semua faktor yang ada, Perencanaan Sumber Daya Manusia Permintaan khusus dari manajer Lowongan pekerjaan yang tersedia Analisis Informasi Jabatan Pendapat manajer Persyaratan Jabatan Metode rekrutmen Pelamar yang memuaskan dengan harus mengutamakan hasil skor (nilai) tes sebagai usaha dalam memprediksi kemampuan calon sebelum diterima.

### C. Sistem rekrutmen

Menurut Kartini Kartono (2001), dalam melakukan suatu rekrutmen dalam sistem sosial menganut pola sistem sebagai berikut :

#### 1. *Spoil System*

*Spoil system* pada awalnya merupakan suatu sistem rekrutmen pejabat di lingkungan organisasi pemerintahan yang didasarkan pada afiliasi-afiliasi tertentu, biasanya berdasarkan atas keanggotaan sebuah partai. Jabatan-jabatan strategis organisasi pemerintahan diberikan kepada teman-teman se-partai agar supaya ada kerja sama yang baik. Namun pada perkembangannya sistem ini lebih mengutamakan kedekatan yang dipilih secara subyektif oleh pejabat atasannya Karena seseorang yang dipilih tersebut adalah kawan dekatnya, oleh karena itu sistem ini lebih dikenal sebagai sistem pilih kasih.

#### 2. *Nepotism System*

*Nepotism System* merupakan sistem untuk menentukan pilihan kepada seseorang untuk menduduki jabatan yang didasarkan atas hubungan keluarga, dan jelas sistem ini hamper sama dengan *spoil system* karena kurang

memperhatikan keahlian dan keterampilan seseorang yang dipersyaratkan untuk menduduki suatu jabatan tertentu. Bahkan hubungan keluarga pada *nepotism system* semakin diperluas artinya sistem ini selalu menekankan adanya persamaan daerah, sanak keluarga dan kawan maupun persamaan perjuangan politik sebagai pertimbangan utama menentukan pejabat.

### 3. *Patronage System*

Sistem rekrutmen ini didasarkan atas keinginan untuk membantu pejabat yang ditempatkan pada suatu jabatan tertentu, dimana usaha membantu tersebut didasarkan atas hubungan politik maupun hubungan keluarga. Sistem ini bisa dikatakan perpaduan antara dua sistem rekrutmen sebelumnya (*spoil system dan nepotism system*) yang sama-sama kurang memperhatikan keahlian atau keterampilan seseorang dalam melaksanakan jabatannya.

### 4. *Merit System*

Sistem ini sebagai reaksi terhadap ketiga sistem diatas yaitu *spoil system, nepotism system, dan patronage system*. Oleh karena itu *merit system* sangat menekankan keahlian dan kompetensi seseorang yang dipersyaratkan pada suatu posisi jabatan tertentu dan penilaian yang objektif merupakan prosedur tetap yang harus dilalui dalam menentukan seseorang untuk menduduki jabatan structural pada suatu organisasi pemerintahan.

## D. Alasan-Alasan Dasar Rekrutmen

Rekrutmen dilaksanakan dalam suatu organisasi karena kemungkinan adanya lowongan (*vanancy*) dengan beraneka ragam alasan, antara lain :

1. Berdirinya organisasi baru
2. Adanya perluasan kegiatan organisasi baru
3. Terciptanya pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan-kegiatan baru
4. Adanya pekerja yang pindah di organisasi lain

5. Adanya pekerja yang berhenti, baik dengan hormat maupun dengan tidak hormat
6. Adanya pekerja yang berhenti karena memasuki usia pensiun
7. Adanya pekerja yang meninggal dunia

## E. Proses Rekrutmen

Menurut Handoko (2008), proses rekrutmen saat ini memiliki banyak istilah populer seperti *Job Analysis*, *Job Description*, *Job Specification*, *Job Evaluation*, *Job Classification*.

### 1. *Job Analysis* ( Analisis jabatan )

Analisis jabatan merupakan prosedur untuk menentukan tanggung jawab dan persyaratan, keterampilan dari sebuah pekerjaan dan jenis orang yang akan dipekerjakan.

### 2. *Job Description* ( Uraian Jabatan )

Menurut Yoder (dalam Moekijat, 2010) mengatakan bahwa uraian jabatan adalah mengihktisarkan fakta-fakta yang diberikan oleh analisis jabatan dalam susunan yang sistematis. Uraian jabatan merupakan garis-garis besar yang ditulis dan dimaksudkan untuk memberikan keterangan tentang fakta-fakta yang penting dari jabatan yang diperlukan.

### 3. *Job Specification* ( Persyaratan Jabatan )

Persyaratan pekerjaan adalah catatan mengenai syarat-syarat orang yang minimum harus dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik (Moekijat :2010)

### 4. *Job Evaluation* (Penilaian Jabatan)

Menurut Moekijat (2010) penilaian jabatan adalah kegiatan yang dilakukan guna membandingkan nilai dari suatu jabatan dengan nilai dari jabatan dengan jabatan lainnya.

### 5. *Job Classification* (Penggolongan jabatan)

Penggolongan jabatan adalah pengelompokan jabatan-jabatan yang memiliki nilai yang sama (Moekijat, 2010).

## F. Pegawai

Selanjutnya, pada pasal 4 disebutkan bahwa karyawan/pegawai adalah seseorang pekerja tetap yang bekerja di bawah perintah orang lain dan mendapat kompensasi serta jaminan. Hasibuan (2005:12) menjelaskan bahwa pegawai adalah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Dalam hal ini, pegawai wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian. Posisi pegawai dalam suatu perusahaan dibedakan atas pegawai operasional dan pegawai manajerial (pimpinan).

Menurut Robbins pengertian pegawai adalah pribadi yang bekerja pada pemberi kerja (organisasi pemerintah/swasta), baik sebagai pegawai tetap atau tidak tetap berdasarkan kesepakatan kerja baik tertulis maupun tidak tertulis untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu yang ditetapkan oleh pemberi kerja.

Berdasarkan pengertian diatas dapat diambil suatu kesimpulan bahwa pegawai adalah seseorang yang bekerja pada suatu organisasi (pemerintah/swasta) baik sebagai pegawai tetap maupun pegawai tidak tetap untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Selanjutnya dalam hal ini penulis memaparkan teori tentang pegawai dengan beberapa cara dari segi pembayaran upahnya yang Menurut Slamet Saksono (2007:26-29), Penggunaan istilah pegawai dan pekerja pada hakikatnya secara yuridis tidak mempunyai perbedaan arti dalam kaitannya dengan kehadiran di dalam suatu perusahaan, hanya berbeda lingkungan penggunaannya. Adapun tenaga kerja yang bekerja di bawah perintah orang lain dengan menerima upah dibedakan menjadi:

1. Pegawai percobaan .
2. Pegawai harian
3. Pegawai bulanan
4. Pegawai borongan
5. Pegawai musiman

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Menurut Sugiyono (2013:2) bahwa yang dimaksud dengan metode penelitian adalah: “Cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data dengan tujuan tertentu”. Sedangkan menurut Nazir (2011:54) bahwa: “Metode memandu si peneliti tentang urutan bagaimana penelitian di lakukan. Jadi metode penelitian adalah urutan-urutan dalam mendapatkan data untuk tujuan tertentu dengan menggunakan cara ilmiah”.

Informan yang ada berjumlah 5 orang, 2 orang sekretaris dinas atau badan, 1 orang pegawai honor yang diterima, 1 orang pegawai yang putus kontrak dan 1 calon pegawai honor yang tidak diterima pada waktu rekrutmen dilaksanakan. Data dianalisis secara kualitatif kemudian diambil kesimpulan.

Adapun yang menjadi fokus penelitian ini yaitu rekrutmen pegawai honor dan tenaga harian lepas (THL) di Kabupaten Minahasa Utara, dengan menggunakan pendekatan metode dari Nawawi (2008) yang mengemukakan ada 4 ( empat ) sikap yang berbeda dalam di lingkungan organisasi/perusahaan dalam melakukan rekrutmen Keempat sikap tersebut adalah :

1. Sikap pasif tanpa diskriminasi, sikap ini merupakan sikap para eksekutif di lingkungan organisasi/perusahaan untuk meniadakan perbedaan dan memberlakukan secara sama dalam mengangkat, menggaji dan memberikan promosi bagi para calon dan para pekerja.

2. Rekrutmen berdasarkan perbedaan, rekrutmen ini dilakukan secara aktif untuk mengelompokkan para pelamar, dengan hanya menerima kelompok tertentu.
3. Rekrutmen berdasarkan prioritas, rekrutmen ini dilakukan dengan mendahulukan atau memprioritaskan kelompok tertentu.
4. Rekrutmen dengan penjatahan, rekrutmen ini dilakukan dengan menetapkan jatah untuk kelompok tertentu.

Menurut pendapat Arikunto (2013:172) mengenai sumber data, mengatakan bahwa: yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data diperoleh. Apabila penelitian menggunakan kuesioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut responden yaitu orang yang merespon atau menjawab, pertanyaan-pertanyaan peneliti, baik pertanyaan tertulis maupun lisan. Apabila peneliti menggunakan teknik observasi, maka sumber datanya bisa berupa benda gerak, atau proses sesuatu. Apabila peneliti menggunakan dokumentasi, maka dokumen atau catatanlah yang menjadi sumber data, sedangkan isi catatan subyek penelitian atau variabel penelitian. Dalam hal ini yang menjadi sumber data dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai berikut: (1) *Person*, yaitu sumber data yang bisa memberikan data yang berupa jawaban lisan melalui wawancara. Sumber data yang diambil dalam penelitian ini adalah Kepala Lingkungan yang ada di Kelurahan Pandu Kecamatan Bunaken Kota Manado berjumlah 8 (delapan) orang; (2) *Place*, yaitu sumber data yang menyajikan tampilan berupa keadaan diam dan bergerak. Diam, misalnya ruangan, kelengkapan alata, wujud benda, warna dan lain-lain. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data adalah Kepala Lingkungan yang ada di Kelurahan Pandu Kecamatan Bunaken Kota Manado; (3) *Paper*, yaitu sumber data yang menyajikan tanda-tanda berupa huruf, angka, gambar atau simbol-simbol lain. Dalam hal ini dapat berupa Undang-undang, Peraturan Pemerintah, Peraturan Daerah, Peraturan Kepala Daerah, Surat Keputusan Kepala Daerah.

Jenis-jenis data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai sumber penelitian adalah sebagai berikut: (1) Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari informan. Dalam hal ini merupakan perolehan data melalui aktivitas penelitian langsung ke tempat penelitian untuk mendapatkan data yang lengkap dan sesuai dengan masalah yang diteliti atau data yang dikumpulkan dari tangan pertama dan diolah oleh organisasi dan perserotangan dan dapat dikatakan data primer merupakan pendapat yang sifatnya obyektif dari responden karena merupakan persepsi pribadi dan disampaikan langsung; (2) Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari suatu organisasi atau perusahaan yang berasal dari pihak lain yang telah mengumpulkan dan mengolahnya. Data ini diperoleh melalui dokumen-dokumen atau catatan-catatan resmi yang dibuat oleh sumber yang berwenang yang berkaitan langsung dengan obyek yang diteliti.

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan cara: (1) Interview (wawancara) digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau *self-report*, atau setidaknya-tidaknya pada pengetahuan atau keyakinan pribadi; (2) Observasi dalam pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam lainnya. Sutrisno Hadi dalam Sugiyono (2013:231) mengungkapkan bahwa: "Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan"; (3) Metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal, atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, majalah, prasasti, notulen rapat,

lenggger, agenda, dan sebagainya. Metode dokumentasi ini tidak begitu sulit, dalam arti apabila ada kekeliruan sumber datanya masih tetap, belum berubah.

Penelitian ini menggunakan teknik analisa data kualitatif. Menurut Arikunto (2006: 229), "Data yang digunakan dalam analisis kualitatif, yaitu data yang digambarkan dengan kata-kata atau kalimat, dipisahkan menurut kategori untuk memperoleh kesimpulan". Sugiyono (2006: 169) mengatakan bahwa: Analisis kualitatif dilakukan terhadap data kualitatif maupun kuantitatif. Terhadap data kualitatif dalam hal ini dilakukan terhadap data yang berupa informasi, uraian dalam bentuk bahasa prosa kemudian dikaitkan dengan data lainnya untuk mendapat kejelasan terhadap suatu kebenaran atau sebaliknya memperoleh gambaran baru ataupun menguatkan suatu gambaran yang sudah ada atau sebaliknya, sedangkan terhadap data kuantitatif yaitu data dalam bentuk jumlah yang dituangkan untuk menerangkan suatu kejelasan dari angka-angka atau memperbandingkan dari gambaran baru kemudian dijelaskan dalam bentuk kalimat.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil wawancara, maka temuannya akan dikemukakan dalam rangkuman hasil wawancara berikut:

1. Sikap Pasif Tanpa Diskriminatif : pada umumnya setiap rekrutmen pegawai honor dan tenaga harian lepas yang ada di Kabupaten Minahasa Utara berjalan dengan baik tanpa adanya sikap yang mendiskriminatifkan para calon-calon pegawai honor dan tenaga harian lepas yang ada. Rekrutmen pegawai honor dan tenaga harian lepas yang ada di Kabupaten Minahasa Utara tidak pernah mempermasalahkan agama ataupun ras karena berpegang pada prinsip kebutuhan saja, sejauh ini diberbagai kantor Dinas dan Badan yang ada di Kabupaten Minahasa Utara memiliki tenaga honorer yang berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda baik itu agama maupun lain sebagainya.



Karena dalam proses rekrutmen tidak ada sikap diskriminatif yang dilakukan oleh pelaksana kegiatan karena yang dicari hanya berdasarkan kebutuhan yang ada.

2. Rekrutmen Berdasarkan Perbedaan : untuk rekrutmen pegawai honor dan tenaga harian lepas yang ada di Kabupaten Minahasa Utara dilaksanakan dengan adanya perbedaan, perbedaan disini untuk dilakukan untuk mengelemopokkan para calon pegawai honor dan tenaga harian lepas dengan hanya menerima kelompok tertentu. Kelompok tertentu yang dimaksudkan yaitu para calon pegawai yang memiliki skil atau kemampuan yang dibutuhkan, karena pada saat proses dilaksanakan tidak hanya asal-asalan untuk merekrut calon pegawai tetapi melihat dari skil atau kemampuan yang dimiliki dan tentu saja dilihat dari kebutuhan yang ada. Sehingga dalam rekrutmen pegawai honor dan tenaga harian lepas di Kabupaten Minahasa Utara sikap ini sangat perlu untuk dilakukan.
3. Rekrutmen Berdasarkan Prioritas : walaupun dalam proses rekrutmen sudah dijalankan dengan tanpa adanya sikap diskriminatif dari pelaksana kegiatan dan adanya perbedaan yang dilakukan untuk mencari atau merekrut calon pegawai honor dan tenaga harian lepas yang sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan dengan hanya menerima pegawai yang memiliki skil atau kemampuan, akan tetapi dalam proses rekrutmen tetap mengikuti aturan atau kebijakan dari pemerintah kabupaten Minahasa Utara yaitu untuk mensejahterakan masyarakat Minahasa Utara sekaligus untuk mengurangi tingkat atau jumlah pengangguran yang ada, oleh karena itu dalam proses rekrutmen pegawai honor dan tenaga harian lepas di Kabupaten Minahasa Utara lebih memprioritaskan putera-putera daerah atau warga/masyarakat yang memiliki KTP Minahasa Utara untuk dijadikan pegawai honor dan tenaga harian lepas di Kabupaten Minahasa Utara.

4. Rekrutmen Dengan Penjatahan : untuk rekrutmen pegawai honor dan tenaga harian lepas di Kabupaten Minahasa Utara pada umumnya dilaksanakan sesuai dengan prosedur yang ada tentunya dan terbuka untuk umum dengan cara menginformasikan kepada seluruh warga/masyarakat Minahasa Utara bahwa telah dibuka rekrutmen pegawai honor dan tenaga harian lepas, akan tetapi dalam pelaksanaannya sering kali ada intervensi dari pihak-pihak tertentu yang bersifat nepotisme, yang menentukan pilihan kepada seseorang yang mungkin keluarga atau saudara untuk dijadikan pegawai honor dan tenaga harian lepas di Kabupaten Minahasa Utara.

Berdasarkan fokus utama dalam penelitian dan hasil penelitian mengenai Rekrutmen Pegawai Honor di Kabupaten Minahasa Utara yang dijabarkan sebagai berikut :

#### 1. Sikap Pasif Tanpa Diskriminasi

Diskriminasi dalam dunia kerja adalah hal yang terus menerus terjadi dan menjadi ancaman dalam dunia kerja baik saat bekerja dan saat rekrutmen. Diskriminasi dapat terjadi pada siapapun, kapanpun dan moment apapun, yang harus kita sadari bahwa diskriminasi terjadi sebagai akibat adanya keberagaman atau diversitas dalam dunia kerja. Diskriminasi muncul karena tenaga kerja yang berada didalamnya tidak menghargai adanya perbedaan-perbedaan yang disebabkan dari adanya keberagaman tersebut, atau ketidakpengetahuan dari tenaga kerja dalam menyikapi diversitas tersebut. Ketidakpengetahuan tersebut bisa dimunculkan karena percaya begitu saja pada stereotype dan berasumsi bahwa semua stereotype tersebut adalah sama.

Salah satu bentuk diskriminasi adalah terjadinya praktek diskriminasi ataupun kebijakan yang diskriminatif yang menyebabkan tidak meratanya seseorang untuk mendapatkan kesempatan yang sama untuk mendapatkan pengakuan, penghargaan atas pencapaian kinerja dan ataupun prinsip yang adil dalam melakukan penilaian kinerja. Bentuk diskriminasi yang lain adalah

mengucilkan seseorang, melakukan intimidasi, melakukan penghinaan, perilaku tidak sopan atau tidak menghargai pendapat seseorang. Bahkan pelecehan seksual pun adalah sebuah bentuk diskriminasi. Diskriminasi dapat terjadi karena karakter biologis seperti umur, jenis kelamin, ras dan etnis, serta disabilitas, ataupun karena karakter lainnya seperti masa jabatan, agama, budaya, bahkan terhadap orientasi seksual dan gender. Diskriminasi pada umur misalnya terjadi pada calon pegawai-pegawai yang berumur tua yang seringkali dikaitkan dengan isu produktivitas. Ketika karyawan dengan usia yang lebih tua menawarkan pengalaman, komitmen dan nilai etika yang lebih tinggi, karyawan dengan usia yang lebih tua seringkali di persepsikan sebagai karyawan yang kaku dan menolak perubahan.

Dari hasil wawancara dengan para informan dapat dilihat bahwa proses rekrutmen yang dilakukan melalui mekanisme yang telah lama, atau berpatokan pada cara-cara yang lama yakni dengan rekrutmen dari SKPD kemudian diteruskan kepada anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Minahasa Utara, dan dari hasil wawancara dalam prosesnya pemerintah Kabupaten Minahasa Utara tidak melihat seseorang dari suku, agama, maupun ras dalam arti tidak adanya diskriminasi dalam proses rekrutmen pegawai honor.

## 2. Rekrutmen Berdasarkan Perbedaan

Salah satu contoh rekrutmen berdasarkan perbedaan adalah ketika sebuah instansi memerlukan tenaga operator komputer untuk mendapatkannya pimpinan hanya menyeleksi para calon pegawai yang memiliki ijazah/ sertifikat kemampuan computer ataupun dapat dilaksanakan seleksi tes praktek.

Kualifikasi seleksi meliputi umur, keahlian, kesehatan fisik, pendidikan, jenis kelamin, tampang, bakat, temperamen, karakter, pengalaman kerja, kerja sama, kejujuran, kedisiplinan, inisiatif dan kreativitas (Hasibuan 2010:54). Dari hasil wawancara dilapangan, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen berdasarkan

perbedaan yang terjadi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Minahasa Utara dalam rekrutmen tenaga honorer dan tenaga harian lepas adalah perbedaan dalam hal *Skil/* Kemampuan, Umur, Jenis Kelamin selain itu rekrutmen dibedakan berdasarkan kebutuhan masing-masing SKPD yang membutuhkan tenaga honorer ataupun tenaga harian lepas.

### 3. Rekrutmen Berdasarkan Prioritas

Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia. Hasil yang didapatkan dari proses rekrutmen adalah sejumlah tenaga kerja yang akan memasuki proses seleksi, yakni proses untuk menentukan kandidat yang paling layak untuk mengisi jabatan tertentu yang tersedia di perusahaan atau organisasi (Sabarno. 2007:67). Pada dasarnya rekrutmen dilakukan untuk mengisi kebutuhan organisasi akan tenaga kerja atau pegawai untuk menduduki jabatan-jabatan yang ada dalam organisasi yang masih kosong. Rekrutmen di Kabupaten Minahasa Utara seperti kebanyakan Kabupaten lainnya di Indonesia yakni memprioritaskan kelompok tertentu untuk direkrut menjadi tenaga honorer dan tenaga harian lepas yaitu memprioritaskan putra daerah Kabupaten Minahasa Utara hal ini diindikasikan dengan adanya syarat wajib memiliki KTP Minahaa Utara pada saat pengajuan permohonan. Selain memprioritaskan putra daerah, rekrutmen tenaga honorer dan tenaga harian lepas di Kabupaten Minahasa Utara juga memprioritaskan tenaga-tenaga professional selain tenaga ahli dibidang IT, dan computer prioritas selanjutnya adalah tenaga guru dan perawat.

Prioritas dalam proses rekrutmen tenaga honorer dan tenaga harian lepas di Kabupaten Minahasa Utara, adalah dengan memprioritaskan putra daerah dalam memilih calon tenaga honorer dan memprioritaskan kebutuhan seperti guru dan tenaga kesehatan, untuk tenaga adminsitrasi belum terlalu mendesak. Hal ini

mempertegas bahwa perekrutan dan/atau pengangkatan guru honorer di satuan pendidikan yang diselenggarakan pemerintah pusat atau daerah dilaksanakan dengan persetujuan oleh pemerintah pusat atau pemerintah daerah setempat.

#### 4. Rekrutmen Berdasarkan Penjatahan

Bentuk lain rekrutmen yang dapat digunakan adalah melalui Teman/famili pekerja. Cara ini adalah memberikan kesempatan kepada pekerja untuk mencalonkan seseorang yang dikenalnya, dengan ketentuan harus melalui seleksi agar memperoleh tenaga kerja yang kualifaid, cara ini disebut juga “rekrutmen dari mulut ke mulut” yang mungkin merupakan rekrutmen internal dan mungkin pula bersifat eksternal. Dalam proses rekrumen, hal yang paling mendasar tentunya mengenai bagaimana sebenarnya tata cara pengadaan pegawai yang dalam prosesimplementasinya sering terjadi penyimpangan. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa nepotisme itu adalah salah satu bentuk perbuatan manusia dalam ikatan kerja sama yang mengutamakan ikatankekeluargaan, pertemanan, dan lain sebagainya, dengan mengorbankan orang lain baik secara terang-terangan maupun secara terselubung. Secara realitas dalamkehidupan administrasi, nepotisme tidak selamanya bersifat negatif pada kondisi-kondisi tertentu. Sebagai contoh, penerimaan pegawai yang lulus seleksi sepuluhorang dengan nilai yang sama dan tingkat persyaratan yang sama pula, tetapi yangakan diterima sesuai dengan formasi yang tersedia hanya dua orang.

Secara rasional Penyakit nepotisme administrasi wujudnya adalah perbuatan seseorang atau beberapa orang yang bertindak secara sendiri-sendiri atau secara berkelompok untuk memenuhi keinginan yang mereka harapkan dengan jalan mengorbankan orang lain. Pemenuhan keinginan dalam rangka menciptakan kepuasan hidup, bila tidak dapatdipenuhi, maka akan menimbulkan ganjalan-ganjalan dalam menjalankan kewajiban-kewajiban dalam kehidupan, terutama yang kaitannya dengan pelaksanaan kegiatan administrasi yang mengikat dalam bentuk kerjasama manusia yang lebih dari satu orang. Sehingga usaha

pencapaian yang mereka sepakati bersama dapat terwujud dengan baik, kemudian serangan virus penyakit nepotisme tidak perlu terjadi dalam kehidupan manusia. Faktanya, praktek nepotisme masih kerap dilakukan di Indonesia, bahkan sudah menjadi rahasia umum dalam proses perekrutan pegawai baru, baik di instansi - instansi Pemerintah dan perusahaan - perusahaan BUMN maupun swasta. Masyarakat masih menganggap bahwa tindakan nepotisme tidak melanggar hukum seperti halnya korupsi. Padahal, pengesahan Undang-undang No 28 Tahun 1999 itu sudah merupakan dasar hukum sah yang melarang praktek nepotisme, bersama dengan korupsi dan kolusi.

Nepotisme di organisasi dipahami sebagai masalah SDM karena memiliki dampak terhadap fungsi-fungsi manajemen SDM yaitu perekrutan, evaluasi kinerja, kompensasi dll (Pophal, 2007). Nepotisme di organisasi berhubungan dengan konsep distribusi sumber daya seperti pembayaran dan penghargaan (distributive justice) yang di tahun 1963 dirumuskan oleh Adams dalam Equity Theory yang berfokus kepada perceived fairness of outcomes. Equity Theory kemudian berkembang menjadi konsep Organizational Justice (Green berg, 2005). Untuk mengetahui persoalan apakah ada system jatah-jatahan pada proses rekrutmen penerimaan tenaga honorer dan tenaga harian lepas dari hasil penelitian dan wawancara dengan para informan dapat dilihat proses penjahatan oleh pejabat daerah Kabupaten Minahasa Utara masih terjadi, hal ini karena tidak adanya pengawasan dari pihak inspektorat karena prosesnya tidak melalui mekanisme dan landasan hukum yang kuat.

## **PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan telah di bahas pada bab sebelumnya mengenai rekrutmen tenaga honorer dan tenaga harian lepas di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Minahasa Utara dengan mengacu pada 4 (empat ) sikap yang berbeda dalam di lingkungan organisasi/perusahaan dalam melakukan rekrutmen, maka penulis menyimpulkan sebagai berikut:

1. Sikap tanpa Diskriminasi. Pada aspek ini, Pemerintah Kabupaten Minahasa Utara menerapkan proses rekrutmen tanpa membedakan suku, agama dan ras pada saat merekrut seseorang menjadi tenaga honorer ataupun tenaga harian lepas.
2. Rekrutmen Berdasarkan Perbedaan. Perbedaan dalam penelitian ini adalah rekrutmen berdasarkan perbedaan umur, jenis kelamin dan keahlian. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan proses rekrutmen berdasarkan perbedaan di lingkungan Kabupaten Minahasa Utara ada. Hal ini untuk memastikan rekrutmen yang dilakukan sesuai dengan kebutuhan dan anggaran yang ditetapkan.
3. Rekrutmen Berdasarkan Prioritas. Prioritas rekrutmen tenaga honorer dan tenaga harian lepas di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Minahasa Utara adalah tenaga guru, tenaga IT/ computer dan putera-putera daerah.
4. Rekrutmen Dengan Penjatahan. Penjatahan dalam proses rekrutmen di Kabupaten Minahasa Utara sudah menjadi rahasia umum, dan dalam penelitian ini terlihat adanya praktek jatah-jatahan melalui pejabat-pejabat di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Minahasa Utara.

Saran dalam penelitian ini adalah :

1. Disarankan Kepada Pemerintah Kabupaten Minahasa Utara khususnya BKPP untuk membuat analisis swot mengenai data kepegawaian terutama tenaga honorer dan tenaga harian lepas, hal ini untuk melihat efektivitas dari penerimaan tenaga honor dan tenaga harian lepas mengingat besarnya jumlah pengeluaran pada APBD untuk kepegawaian.
2. Transparansi dalam Pemerintahan telah ditetapkan dalam indeks pelayanan public melalui peraturan Menteri, dalam proses rekrutmen tenaga honorér dan tenaga harian lepas, Pemerintah Kabupaten Minahasa Utara sebaiknya lebih

transparan kepada masyarakat seperti menempel pengumuman pemberitahuan apabila membutuhkan tenaga honorer dan tenaga harian lepas, agar terciptanya pemerintahan yang transparan.

Sebaiknya Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Minahasa Utara mengeluarkan SOP dan dasar hukum yang jelas mengenai proses rekrutmen tenaga honorer dan tenaga harian lepas

## DAFTAR PUSTAKA

- Al Fajar, Siti dan Tri Heru, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen
- Bogdan, Robert C. dan Steven J. Taylor, 1992, *introduction to Qualitative Research Methods: A Phenomonological Approach In The Social Sciens*, Surabaya, Usaha nasional
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit Andi
- Hari Sabarno. 2007. *Memandu Otonomi Daerah Menjaga Kesatuan Bangsa*, Sinar Grafika, Jakarta
- Hariandja, Marihot T.E, 2002, *manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Grasindo
- Hasibuan, Malayu S.P, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara Revisi Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, Malayu S. P, 2011, *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Jakarta: PT Bumi Aksara Revisi Bumi Aksara, Jakarta
- Hari Sabarno. 2007. *Memandu Otonomi Daerah Menjaga Kesatuan Bangsa*, Sinar Grafika, Jakarta
- Kartono, Kartini, 2001, *Sosiologi Politik*, Alumni Bandung



- Moenir, H.A.S, 2001, *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, Bumi Aksara  
Jakarta
- Moekijat, 2010, *Sumber Daya Manusia, Bandung* : CV. Mandar Maju
- Moh Nazir, 2011, *Metode Penelitian*, Cetakan 6, Bogor, Penerbit Ghalia  
Indonesia
- Nawawi, Hadari, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang  
Kompetitif*, Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Rivai Veithzal, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan :  
dari Teori dan Praktik*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta
- Robbins SP, dan Judge, 2007, *Perilaku Organisasi*, Jakarta
- Saksono, Slamet, 2007, *Administrasi Kepegawaian*, Yogyakarta: Kanisius
- Siagian, Sondang P, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi  
Aksara
- Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi, 1989, *Metode Penelitian Survey*, LP3ES,  
Jakarta
- Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah
- Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 Tentang Pemerintahan Daerah

## PENDAHULUAN

Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 37 ayat (1)  
menyatakan, "Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum  
dan pemerintahan dan wajib menjunjung bakti dan pemerintahan ini dengan

1 Mahasiswa Program Studi PSP Pascasarjana  
2 Staf Pengajar di Program Studi PSP Pascasarjana Uin  
3 Staf Pengajar di Program Studi PSP Pascasarjana Uin