

**TRANSPARANSI DALAM REKRUTMEN PEGAWAI KONTRAK DI
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH dr. ZAINOEL ABIDIN PROVINSI
ACEH**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Pemerintahan
Darussalam Banda Aceh sebagai Salah Satu Persyaratan
Penulisan Skripsi dalam Ilmu Administrasi Negara



Diajukan oleh
MahasiswiFakultas Ilmu Sosial dan Pemerintahan
VERA WIDIYANTI
Prodi Ilmu Administrasi Negara
Nim: 140802008

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN PEMERINTAHAN
UIN AR-RANIRY
BANDA ACEH
2019/1440**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Pemerintahan

UIN Ar-Raniry Darusalam Banda Aceh

sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh

Gelar S-1 dalam Ilmu Administrasi Negara

Oleh:

VERA WIDIYANTI

Nim: 140802008

Disetujui Oleh:

Pemimbing I



Dr. Inayallah, M. Ag.

NIP: 19731004 199803 2 002

Pembimbing II



Taufik, S. Sos., M.Si

NIDN: 2018058903

SKRIPSI

**Telah Diuji oleh Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan
dan Dinyatakan Lulus serta Diterima
Sebagai Salah Satu Bahan Studi Program
Sarjana (S-1) Ilmu Administrasi Negara**

Diajukan oleh:

**VERA WIDIYANTI
140802008**

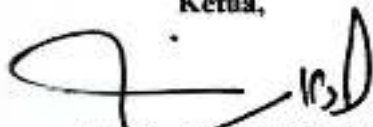
Pada Hari/Tanggal

**Senin, 21 Januari 2019 M
15Rabi'ul Akhir 1440 H**

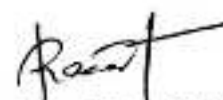
Di

**Darussalam – Banda Aceh
Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi**

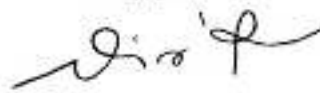
Ketua,


Ade Irma, B. H. Sc, MA.
NIP. 197309212000032004

Sekretaris,


Taufik, S. Sos., M.Si.
NIDN. 2018058903

Penguji I,


Dian Rubianty, SE. AK, MPA.
NIDN. 2017127403

Penguji II,


Siti Nur Zalikha, M.Si.
NIP. 199002282018032001

Mengetahui,

**Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan
UIN AR-RANIRY**


Dr. Ernita Dewi, S.Ag., M.Hum.
NIP. 197307232000032002



SURAT PERNYATAAN ORISINILITAS SKRIPSI

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama	: Vera Widiyanti
Nim	: 140802008
Program Studi	: Ilmu Administrasi Negara
Fakultas	: Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan
Universitas	: UIN Ar-Raniry

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini benar dibuat oleh penulis sendiri dan belum pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam skripsi ini semua atau sebagian isinya terdapat unsur-unsur plagiat, maka saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dapat dicabut/dibatalkan, serta dapat diproleh sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Demikianlah surat pernyataan ini dibuat dan di tandatangani dalam keadaan sadar tanpa tekanan/paksaan oleh siapapun.

Banda Aceh, 11 Januari 2019

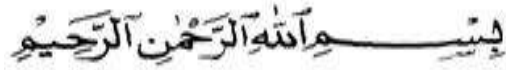
	 Vera Widiyanti)
--	---

ABSTRAK

Rekrutmen merupakan salah satu fungsi manajemen yang strategis. Melalui rekrutmen yang obyektif, transparan, dan akuntabel diharapkan dapat memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu melaksanakan tugas secara profesional. Salah satu perhatian khusus dalam proses rekrutmen pegawai kontrak di RSUD dr. Zainoel Abidin dalam proses pelaksanaan rekrutmen terjadinya masalah dianggap belum transparansi. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran kepada masyarakat tentang transparansi rekrutmen pegawai kontrak yang dilaksanakan di RSUD dr. Zainoel Abidin Provinsi Aceh. Supaya dapat meluruskan kesalahpahaman yang beredar dalam lingkungan masyarakat terkait transparansi rekrutmen pegawai kontrak di RSUD dr. Zainoel Abidin Provinsi Aceh. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data dengan wawancara dan dokumentasi. Sedangkan pengambilan sampel menggunakan *sampling purposive* dan teknik analisis data menggunakan pengumpulan data, sintesa, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan rekrutmen pegawai kontrak di RSUD dr. Zainoel Abidin belum bisa dikatakan transparan, karena terdapat masalah pada proses pelaksanaan TKD/CAT. Adapun kendala dalam pelaksanaan rekrutmen pegawai kontrak di RSUD dr. Zainoel Abidin meliputi faktor internal yaitu kebijakan atau proses pelaksanaan rekrutmen di RSUD dr. Zainoel Abidin yang tidak sempurna yang mengakibatkan terjadinya tidak transparansi dalam proses tersebut, karena ketidaksiapan atau informasi yang dikeluarkan tidak seperti pelaksanaan, sedangkan faktor eksternal diantaranya; (1) Tingkat pengangguran; (2) Langka tidaknya keahlian atau keterampilan tertentu; (3) Proyeksi angkatan kerja; (4) Peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan; (5) Isu penyelewengan dalam rekrutmen. Solusi yang dilakukan oleh pihak RSUD dr. Zainoel Abidin diantaranya; (1) Evaluasi mekanisme rekrutmen; (2) Transparansi dan akuntabilitas dalam rekrutmen; (3) Pengawasan sistem rekrutmen; (4) Komitmen terhadap peraturan rekrutmen. Oleh karena itu, untuk mewujudkan transparansi rekrutmen pegawai kontrak di RSUD dr. Zainoel Abidin, perlu meningkatkan pengawasan dengan melibatkan *stakeholder* selain pemerintah.

Kata Kunci : Transparansi, rekrutmen, sumber daya manusia

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah puji syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam semoga tercurah kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat dan pengikutnya.

Skripsi ini merupakan sebuah karya tulis ilmiah yang diperlukan untuk melengkapi persyaratan dalam memperoleh Gelar Sarjana S-1 pada Prodi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry Banda Aceh dengan judul “Transparansi Rekrutmen Pegawai Kontrak Rumah Sakit Umum Daerah dr. Zainoel Abidin Provinsi Aceh”.

Secara khusus penulis mengucapkan terimakasih yang tak terhingga dan penghargaan kepada ayahanda tercinta Samsuar dan nenek Siti Asni yang telah merawat dan membesarkan penulis dengan penuh kasih sayang tanpa meminta balas kasih. Penulis juga sekaligus meminta maaf atas segala kesalahan yang pernah diperbuat. Karena dukungan beliau pulalah sehingga penulis dapat melanjutkan pendidikan di Universitas Islam Negeri Ar-Raniry. Penulis menyadari begitu banyak pengorbanan yang telah beliau berikan dari kecil hingga dewasa. Dan juga terimakasih sebesar-besarnya kepada keluarga besar, nenek, dan bunda tercinta yang selalu mendoakan penulis selama penulisan skripsi.

Dengan selesainya skripsi ini, penulis turut menyampaikan ribuan terimakasih yang tak terhingga kepada:

1. Prof. Dr. H. Warul Walidin, AK., MA. selaku Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
2. Dr. Ernita Dewi, S.Ag., M.Hum selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry.

3. Reza Idria, S.H.I., MA. selaku Ketua Prodi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry.
4. Dra. Maimunah, M. Ag. selaku Sekretaris Prodi Ilmu Administrasi Negara UIN Ar-Raniry.
5. Dr. Inayatillah, M. Ag. selaku dosen pembimbing pertama yang telah membimbing, mendidik, memberikan saran dan motivasi serta mengarahkan penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi.
6. Taufik, S, Sos., M.Si selaku dosen pembimbing kedua yang telah meluangkan segenap waktu, arahan dan kesabaran dalam membimbing penulis.
7. Seluruh dosen Ilmu Administrasi Negara yang senantiasa memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan selama perkuliahan.
8. Kepala perpustakaan wilayah beserta seluruh karyawannya dan kepala perpustakaan UIN Ar-Raniry beserta seluruh karyawannya, yang telah memberikan pinjaman buku-buku yang menjadi bahan rujukan dalam penulisan skripsi ini.
9. Terimakasih kepada seluruh teman seangkatan mahasiswa Ilmu Administrasi Negara yang tidak dapat dituliskan satu persatu yang selalu memberikan arahan dan semangat kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Di akhir tulisan ini, penulis menyadari bahwa terdapat banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, maka kritik yang sifatnya membangun sangat diharapkan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Demikian yang dapat penulis sampaikan, penulis ucapkan terimakasih atas perhatiannya.

Banda Aceh, 11 Januari 2019

VERA WIDIYANTI

DAFTAR ISI

LEMBARAN JUDUL	
PENGESAHAN PEMBIMBING	
PENGESAHAN SIDANG	
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
DAFTAR ISI.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Pembatas Masalah.....	6
1.4 Rumusan Masalah	6
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian	7
1.7 Penelitian Terdahulu	8
BAB II KAJIAN TEORI	
2.1 Transparansi	10
2.2 Indikator Transparansi	12
2.3 Rekrutmen	13
2.4 Kebijakan Pemerintah Terhadap Rekrutmen	18
2.5 Sistem Rekrutmen	19
2.6 Kendala-Kendala dalam Proses Rekrutmen.....	20
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	24
3.2 Sumber Data.....	25
3.3 Waktu dan Lokasi Penelitian	25
3.4 Kerangka Berpikir.....	26
3.5 Populasi dan Sampel	27
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	27
3.7 Teknik Analisis Data.....	28
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Rumah Sakit Umum Zainoel Abidin.....	30
4.2 Hasil Penelitian	37
4.3 Pembahasan.....	67

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan	71
5.2 Saran.....	72

DAFTAR KEPUSTAKAAN	73
LAMPIRAN.....	
RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1: Proses Rekrutmen Menurut Mondy	17
Gambar 2.2: Proses Rekrutmen Bersifat Transparansi	23
Gambar 3.1: Kerangka Pikir Penelitian	26
Gambar 4.1: Rumah Sakit Umum Daerah Zainoel Abidin	30
Gambar 4.2: Struktur Organisasi Rumah Sakit Umum Daerah Zainoel Abidin.....	36
Gambar 4.3: Alur Tahapan Rekrutmen Pegawai Non-PNS di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Zainoel Abidin	41

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 : Profil Rumah Sakit Umum Daerah Zainoel Abidin.....	34
Tabel 4.2 : Informasi Lengkap tentang Tanggal Penting dalam Rekrutmen Pegawai Non-PNS di RSUDZA	40
Tabel 4.3 : Tabel Tahapan Pelaksanaan Kegiatan Penerimaan Pegawai Non-PNS Tahun Anggaran 2016-2017 RSUDZA	41
Tabel 4.4 : Rekap Estimasi Perangkingan TKD/CAT	51
Tabel 4.5 : Parameter Psikotes	56

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Surat Keputusan Pembimbing

Lampiran 2: Surat Permohonan Izin Penelitian

Lampiran 3: Surat Pemberitahuan Selesai Penelitian

Lampiran 4: Pedoman Wawancara dengan Kepala Kepegawaian RSUD dr.
Zainoel Abidin

Lampiran 5: Pedoman Wawancara dengan Pegawai yang Telah Lulus Rekrutmen

Lampiran 6: Pedoman Wawancara dengan Peserta Rekrutmen yang Tidak Lulus

Lampiran 7: Pedoman Wawancara dengan Akademisi

Lampiran 8: Dokumentasi Penelitian

Lampiran 9: Biografi Penulis

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada umumnya transparansi adalah terbukanya akses bagi semua pihak yang berkepentingan terhadap setiap informasi terkait seperti berbagai peraturan dan perundang-undangan, serta kebijakan pemerintah dengan biaya yang minimal. Informasi sosial, ekonomi, dan politik yang handal (*reliable*) dan berkala haruslah tersedia dan dapat diakses oleh publik (biasanya melalui filter media massa yang bertanggung jawab). Artinya, transparansi dibangun atas pijakan kebebasan arus informasi yang ketersediaannya memadai, untuk dipahami dan (untuk kemudian) dapat dipantau.

Ada beberapa alat ukur prinsip transparansi dalam *Good Governance* meliputi : 1) Publikasi kebijakan publik melalui alat-alat komunikasi : *annual reports*, brosur, *leaflet*, pusat informasi, telepon bebas pulsa, liputan media, iklan layanan masyarakat, website, papan pengumuman, koran lokal. 2) Informasi yang disajikan berupa: acuan pelayanan, perawatan data, laporan kegiatan publik, prosedur keluhan. 3) Penanganan Keluhan: berita-berita kota di media massa dan lokal, *notice of response*, *personil*, limit waktu respon, *opinion pools & survey* tentang isu-isu kebijakan publik, komentar dan catatan untuk draf kebijakan dan peraturan, *service user surveys*. 4) Intitusi dan organisasi daerah: Bawasda,

Kantor PMD/BPM. Kantor Humas, Dinas Kominfo, forum lintas pelaku. 5)
 Pertemuan masyarakat: Mimbar rakyat.¹

Salah satu kewajiban pemerintah dalam melaksanakan tugasnya adalah pemerintah harus transparans dalam memberikan semua informasi. Dilihat dari fungsi transparansi tersebut diantaranya adalah mampu memberikan kesempatan kepada berbagai kompenen masyarakat untuk turut mengambil keputusan. Transparansi juga mampu mengurangi tingkat ketidakpastian dalam proses pengambilan keputusan dan implementasi kebijakan publik. Adanya transparansi dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembuatan kebijakan dapat menjadi *entry point* bagi masyarakat untuk mendapatkan informasi sehingga dapat melakukan *check and balance* terhadap jalannya pemerintahan. Salah satu kebijakan pemerintah yaitu rekrutmen, proses mencari dan mengundang calon tenaga kerja, yang mempunyai kemampuan sesuai dengan perencanaan dan kebutuhan organisasi pada waktu tertentu, untuk mengajukan lamaran pekerjaan.

Rekrutmen merupakan salah satu fungsi manajemen yang strategis. Melalui rekrutmen yang obyektif, transparan, dan akuntabel diharapkan dapat diperoleh sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu melaksanakan tugas secara profesional. Salah satu perhatian khusus dalam proses rekrutmen di bidang kesehatan yaitu RSUD dr. Zainoel Abidin. Dilihat dari kebutuhan sumber daya manusia yang harus kompeten maka sudah sepatutnya proses rekrutmennya harus sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Hal ini terjadi pada tahun 2016

¹Lalolo krina. *Indikator Alat Ukur Prinsip Akuntabilitas, Transparansi dan Partisipasi*. (Jakarta:Badan Perencanaan Pembangunan Nasional, 2003). Hal 13.

ketika RSUD dr. Zainoel Abidin membuka proses rekrutmen dengan jumlah 500 orang.

Pada awalnya dilakukan proses rekrutmen tenaga kontrak baru karena ada penambahan ruangan baru di rumah sakit itu, sehingga membutuhkan tenaga kerja sesuai dengan standar yang dibutuhkan oleh Departemen Kesehatan. Penerimaan tenaga kontrak ini sesuai Peraturan Gubernur Aceh Nomor 33 Tahun 2014 tentang Pedoman Pengangkatan dan Pemberhentian Pegawai Non-Pegawai Negeri Sipil pada Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Pemerintah Aceh.²

Sehubungan dengan adanya perluasan area dan penambahan gedung baru untuk rawat inap, maka pihak RSUD dr. Zainoel Abidin perlu menambahkan tenaga kesehatan, baik tenaga medis, paramedis, tenaga kesehatan lainnya, dan tenaga administrasi. Menurut salah satu media beredar isu dugaan peserta “siluman”, namun kabar tersebut belum dibuktikan secara *rill* adanya dugaan tidak transparansi rekrutmen tenaga pegawai kontra di RSUD dr. Zainoel Abidin.³

Menurut pengamatan awal penulis bahwa peserta yang awalnya tidak lulus di bagian CAT/TKD tetapi diakhir pengumuman muncul peserta yang dianggap peserta “siluman”. Dalam perekrutan sudah beredar isu yang tidak baik pelaksanaan perekrutan tenaga kontrak tersebut. Dalam rapat tertutup Komisi Perwakilan Daerah Aceh (DPRA) dengan Manajemen Rumah Sakit Umum Daerah dr.Zainoel Abidin (RSUDZA) Banda Aceh terkait isu lulusnya sejumlah peserta

² PERGUB Aceh Nomor 33 Tahun 2014 Tentang Pedoman Pengangkatan dan Pemberhentian Pegawai Non-Pegawai Negeri Sipil pada Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Pemerintah Daerah

³<http://www.ajnn.net/news/diduga-ada-peserta-siluman-lulus-tes-dirsuza/index.html> diakses pada tanggal 22 Mei 2017

“siluman” dalam rekrutmen pegawai kontrak Direktur Rumah Sakit Umum Daerah dr. Zainoel Abidin (RSUDZA) Fachrul Jamal membantah kabar terkait tudingan yang menduga adanya kecurangan dalam proses rekrutmen pegawai. Selanjutnya salah satu pihak Rumah Sakit Umum Daerah dr. Zainoel Abidin (RSUDZA) menyatakan bahwa sudah sangat transparan dalam proses rekrutmen tersebut. Tetapi menurut data yang diperlihatkan oleh pihak Rumah Sakit Umum Daerah dr. Zainoel Abidin (RSUDZA) kepada Dewan Perwakilan Rakyat Aceh (DPRA) peserta yang diterima sebanyak 500 orang dan jumlah pegawai bakti yang di ambil sangat sedikit hanya 186 selebihnya adalah peserta baru.⁴ Menurut penjelasan pihak Rumah Sakit Umum Daerah dr. Zainoel Abidin (RSUDZA) di awal rekrutmen publik tidak diberi tahu bahwasanya dari 500 orang yang diterima ada 186 pegawai bakti yang diambil. Seharusnya perubahan yang dilakukan juga harus diumumkan ke publik. Sehingga tidak menimbulkan kegaduhan dan seharusnya keterbukaan informasi berlangsung sejak awal hingga pengumuman kelulusan.

Hal ini sebagaimana Peraturan Komisi Informasi Nomor 1 Tahun 2010 tentang Standar Layanan Informasi Publik (SLIP) Pasal 11, ayat 1, Huruf b Angka 8 Tentang Penerimaan Calon Pegawai dan/atau Pejabat Badan Publik Negara.⁵ Dalam UU tersebut dijelaskan harus adanya transparansi dalam suatu pelaksanaan apalagi dalam Rekrutmen Pegawai Kontrak jika adanya kecurangan membuat masyarakat tidak percaya akan sistem perekrutan yang dilakukan oleh panitia di

⁴ <http://aceh.tribunnews.com/amp/2017/03/06/test-pns-di-rsuza-diduga-curang> Diunduh pada tanggal 22/5/2017

⁵ Peraturan Komisi Informasi Nomor 1 Tahun 2010 Tentang Standar Layanan Informasi ssPublik

RSUD dr. Zainoel Abidin, masyarakat perlu kejelasan dari masalah tersebut tetapi dari pemerintah sendiri tidak ada penjelasan yang signifikan dari masalah tersebut.

Akibatnya, banyak dari kebijakan dikeluarkan tidak memihak pada kepentingan masyarakat sebaliknya menguntungkan kepentingan penguasa. Minimnya partisipasi masyarakat bukan karena tidak ada kesadaran masyarakat untuk mempengaruhi keputusan politik tetapi lebih disebabkan tertutupnya pemerintah dan minimnya akses masyarakat ke pusat-pusat kekuasaan termasuk dalam memperoleh informasi (*people's right of information*). Demikian juga halnya ketika kebijakan rekrutmen dikeluarkan oleh pemerintah,seringkali asing dikalangan masyarakat dan menimbulkan penolakan. Seiring dengan perkembangan politik dan tingkat kesadaran masyarakat yang didukung dengan gerakan-gerakan sosial yang dimotori oleh aktivis *civil society* dewasa ini, orang sudah semakin banyak yang mempertanyakan pola-pola kebijakan publik yang dilakukan pemerintah. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk mengamati lebih dalam apakah RSUD dr. Zainoel Abidin sudah transparan dalam pelaksanaan rekrutmen pegawai kontrak.

Pada penelitian ini penulis bermaksud ingin memberikan gambaran kepada masyarakat tentang transparansi rekrutmen pegawai kontrak yang dilaksanakan di RSUD dr. Zainoel Abidin Provinsi Aceh. Pada akhirnya, diharapkan penelitian ini dapat meluruskan kesalahpahaman yang beredar dalam lingkungan masyarakat terkait transparansi rekrutmen pegawai kontrak di RSUD dr. Zainoel Abidin.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat disimpulkan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Masih adanya keluhan masyarakat terhadap transparansi dari pihak rumah RSUD dr. Zainoel Abidin.
2. Masyarakat menganggap panitia tidak sportif dalam perekrutan tersebut
3. Kebijakan awal dalam rekrutmen berubah ditengah jalan yang abai diinformasikan kepada publik.
4. Timbulnya ketidakpercayaan masyarakat terhadap panitia rekrutmen di RSUD dr. Zainoel Abidin

1.3 Pembatas Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan dibatasi oleh adanya keluhan masyarakat yang menganggap kurangnya transparan dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga kontrak di RSUD dr. Zainoel Abidin.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka dapat disimpulkan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana transparansi pelaksanaan rekrutmen pegawai kontrak di RSUD dr. Zainoel Abidin?
2. Apa saja kendala dalam pelaksanaan rekrutmen pegawai kontrak di RSUD dr. Zainoel Abidin?

3. Apa solusi untuk menghadapi kendala rekrutmen pegawai kontrak di RSUD dr. Zainoel Abidin?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui transparansi pelaksanaan rekrutmen pegawai kontrak di RSUD dr. Zainoel Abidin.
2. Untuk mengetahui kendala dalam pelaksanaan rekrutmen pegawai kontrak di RSUD dr. Zainoel Abidin.
3. Untuk mengetahui solusi menghadapi kendala dalam pelaksanaan rekrutmen pegawai kontrak di RSUD dr. Zainoel Abidin.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian Transparansi dalam Rekrutmen Pegawai Kontrak RSUD dr. Zainoel Abidin adalah:

1. Manfaat bagi Peneliti

Penelitian ini dilakukan untuk menambah wawasan tentang kualitas pelayanan serta untuk memenuhi tugas akhir.

2. Manfaat secara Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan bisa memberikan kontribusi dalam perkembangan ilmu pengetahuan khususnya mengenai transparansi dalam pelaksanaan rekrutmen pegawai kontrak di RSUD dr. Zainoel Abidin.

3. Manfaat Bagi Pemerintah

Penulis berharap penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan untuk memperbaiki tingkat transparansi, demi membangun kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah serta mewujudkan *Good Governance*.

1.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang relevan juga ditulis oleh Fierda Shafratunnisa “Penerapan Prinsip Transparansi dan Akuntabilitas dalam Pengelolaan Keuangan kepada Stakeholder di SD Islam Binakheir (2015)”.⁶ Ia mengemukakan bahwa, penerapan prinsip transparansi akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan SD Islam Binakheir kepada *stakeholders* sudah berjalan cukup baik, yaitu adanya keterlibatan semua pemangku kepentingan mulai yayasan, tim manajemen sekolah, guru, karyawan, dan komite dalam perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi anggaran. Fakta ini menunjukkan bahwa sekolah telah melakukan proses pembahasan anggaran secara terbuka sesuai dengan standar operasional prosedur SD Islam Binakheir.

Penelitian kedua, ditulis oleh Arista Widiyanti yang berjudul “Akuntabilitas dan Transparansi Pengelolaan Alokasi Dana Desa (studi pada desa Sumberejo dan Desa Kandang di Kecamatan Winongan Kabupaten Pasuruan 2017)”.⁷ Dimana hasil dari penelitian ini berdasarkan Permendagri 113 tahun 2014 menunjukkan bahwa secara garis besar pengelolaan alokasi dana desa di Desa Sumberejo sudah akuntabel dan transparan pada tahapan penata usahaan, pelaporan dan

⁶ Fierda Shafaratunnisa, Penerapan Prinsip Transparansi dan Akuntabilitas dalam Pengelolaan Keuangan kepada Stakeholders (Jakarta: SD Islam Binakheir, 2015) Hal 57.

⁷ Arista Widiyanti, Akuntabilitas dan Transparansi Pengelolaan Alokasi Dana Desa (Studi pada desa Sumberejo dan desa Kandang di Kecamatan Winongan Kabupaten Pasuruan, 2017). Hal 55

pertanggungjawabannya. Didukung pula dengan masyarakat yang turut aktif dalam melakukan pembangunan desa. Sedangkan untuk Desa Kandang menunjukkan hasil yang tidak akuntabel dan transparan. Bukan hanya tidak transparan terhadap masyarakat namun juga untuk pihak internalnya sendiri.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang ditulis oleh Fierda Shafratunnisa yaitu, penelitian yang sekarang fokus pada transparansi akan proses rekrutmen pegawai kontrak, sedangkan penelitian Fierda Shafaratunnisa fokus pada penerapan transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang ditulis oleh Arista Widiyanti yaitu, fokus penelitian Arista Widiyanti akuntabilitas dan transparansi pengelolaan dana desa, sedangkan penelitian yang sekarang fokus pada transparansi akan proses rekrutmen pegawai kontrak.

BAB II

KAJIAN TEORI

2.1Transparansi

2.1.1 Pengertian Transparansi

Transparansi merupakan adanya kebijakan terbuka bagi pengawasan. Sedangkan yang dimaksud dengan informasi adalah informasi mengenai setiap aspek kebijakan pemerintah yang dapat dijangkau oleh publik. Keterbukaan informasi diharapkan menghasilkan persaingan politik yang sehat, toleran, dan kebijakan dibuat berdasarkan pada preferensi publik.

Transparansi berarti terbukanya akses bagi semua pihak yang berkepentingan terhadap setiap informasi terkait seperti berbagai Peraturan Perundang-Undangan, serta kebijakan pemerintah dengan biaya minimal. Informasi sosial, ekonomi, dan politik yang andal (*reliable*) dan berkala harus tersedia dan dapat diakses oleh publik. Transparansi dibangun atas pijakan kebebasan arus informasi yang memadai disediakan untuk dipahami dan (untuk kemudian) dapatdipantau.

Transparansi dapat mengurangi tingkat ketidakpastian dalam proses pengambilan keputusan dan implementasi kebijakan publik. Sebab, penyebaran berbagai informasi yang selama ini aksesnya hanya dimiliki pemerintah dapat memberikan kesempatan kepada berbagai komponen masyarakat untuk turut mengambil keputusan.Oleh karenanya, perlu dicatat bahwa informasi ini bukan sekedar tersedia, tapi juga relevan dan bias dipahami publik. Selain itu, transparansi dapat membantu untuk mempersempit peluang

korupsi dikalangan para pejabat publik dengan “terlihatnya” segala proses pengambilan keputusan oleh masyarakat luas.

Transparansi di bidang manajemen berarti adanya keterbukaan dalam mengelola suatu kegiatan. Contohnya di lembaga pendidikan, bidang manajemen keuangan, yaitu keterbukaan sumber keuangan dan jumlahnya, rincian penggunaan, dan pertanggungjawabannya harus jelas sehingga bisa memudahkan pihak-pihak yang berkepentingan untuk mengetahuinya.⁶

Nico Adrianto menyatakan bahwa, transparansi adalah suatu keterbukaan secara sungguh-sungguh, menyeluruh, dan memberi tempat bagi partisipasi aktif dari seluruh lapisan masyarakat dalam proses pengelolaan sumber daya publik. Lebih lanjut didefinisikan transparansi adalah prinsip yang menjamin akses atau kebebasan bagi setiap orang untuk memperoleh informasi tentang penyelenggaraan pemerintah, yakni informasi tentang kebijakan, proses pembuatan dan pelaksanaannya, serta hasil yang dicapai.⁷

Edah Jubaedah menyatakan bahwa, transparansi atau keterbukaan adalah prinsip untuk membuka diri terhadap hak masyarakat untuk memperoleh akses informasi yang benar, jujur, dan tidak diskriminatif tentang penyelenggaraan organisasi dengan memperhatikan perlindungan atas hak asasi pribadi, golongan dan rahasia Negara.⁸

⁶ Darma, *Manajemen Keuangan sekolah. Direktorat.* (Tenaga Kependidikan: 2007) Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan). Hal 23

⁷ Adrianto, Nico. *Good e-Government: Transparansi dan Akuntabilitas Publik Melalui e-Government*, (Malang: Bayumedia Publishing, 2003). Hal 40

⁸ Jubaedah. *Model Pengukuran Pelaksanaan Good Governance di Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota.* (Bandung: PKP2AI LAN. 2008). Hal 30

Kristianten menyebutkan bahwa transparansi anggaran adalah informasi terkait perencanaan penganggaran merupakan hak setiap masyarakat.⁹ Hak masyarakat yang terkait penganggaran yaitu:

- a. Hak untuk mengetahui
- b. Hak untuk mengamati dan menghadiri pertemuan publik
- c. Hak untuk mengemukakan pendapat
- d. Hak untuk memperoleh dokumen publik
- e. Hak untuk diberi informasi

Menurut Lalolo transparansi adalah prinsip yang menjamin akses atau kebebasan bagi setiap orang untuk memperoleh informasi tentang penyelenggaraan pemerintahan, yakni informasi tentang kebijakan, proses pembuatan serta hasil yang dicapai.¹⁰

2.2 Indikator Transparansi

Indikator Transparansi Kristianten menyebutkan bahwa transparansi dapat diukur melalui beberapa indikator :

- a. Ketersediaan dan aksesibilitas dokumen yaitu, adanya informasi yang mudah dipahami dan diakses (dana, cara pelaksanaan, bentuk bantuan atau program).
- b. Kejelasan dan kelengkapan informasi yaitu, keterbukaan Informasi yang berhubungan dengan dokumen yang perlu diketahui oleh masyarakat.

⁹Kristianten. 2006. *Transparansi Anggaran Pemerintah*. (Jakarta: Rineka Cipta,2006). Hal52

¹⁰Lalolo, Loina. *Indikator Alat Ukur Prinsip Akuntabilitas, Transparansi dan Partisipasi*. (Jakarta: Badan Perencanaan Pembangunan Nasional, 2003). Hal 13.

- c. Keterbukaan proses yaitu, adanya publikasi dan media mengenai proses kegiatan.
- d. Kerangka regulasi yang menjamin transparansi yaitu, untuk mengendalikan masyarakat dengan aturan yang ada yang menjamin transparansi.¹¹

2.3 Rekrutmen

2.3.1 Pengertian Rekrutmen

Dalam manajemen sumber daya manusia, rekrutmen merupakan fungsi operasional yang pertama. Hal ini semakin jelas menunjukkan betapa pentingnya masalah rekrutmen. Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan oleh suatu lembaga. Maksud dan tujuan dari rekrutmen itu adalah untuk memperoleh suatu persediaan seluas mungkin dari calon-calon pelamar dengan cara sedemikian rupa sehingga lembaga akan mempunyai kesempatan untuk melakukan pilihan tenaga kerja bermutu yang diperlukan.

Berikut ini adalah pendapat beberapa tokoh tentang rekrutmen. Menurut Kasmir rekrutmen adalah kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar melamar ke lembaga.¹² Justine T. Sirait mendefinisikan penarikan tenaga kerja (rekrutmen) merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan secara terencana, guna memperoleh calon-calon pegawai yang memenuhi syarat-syarat yang dituntut oleh suatu jabatan tertentu yang dibutuhkan oleh suatu organisasi.¹³ Menurut T. Hani

¹¹ Kristianten, *Ibid.* Hal 73

¹² Kasmir, *Manajemen Perbankan*, (Jakarta: Rajawaliipers, 2012), Hal. 164.

¹³ Justine T. Sirait, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, (Jakarta: PT RajaGrafindo, 2006), Hal.57.

Handoko penarikan (*recruitment*) berkenaan dengan pencarian dan penarikan sejumlah karyawan potensial yang akan diseleksi untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan organisasi. Penarikan menyangkut usaha untuk memperoleh karyawan dalam jumlah yang tepat dengan kemampuan yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan-jabatan yang tersedia.¹⁴ Sedangkan menurut Ambar, rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk menjadi pegawai oleh organisasi tertentu.¹⁵ Dari pendapat beberapa ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa penarikan tenaga kerja (rekrutmen) adalah proses pencarian, penarikan dan menemukan sejumlah orang atau calon pegawai yang kompeten dan layak guna menempati pos-pos pekerjaan yang telah ditetapkan. Sehingga harus selektif dalam memilih calon pegawai karena mereka adalah orang yang berkompeten di bidangnya, memiliki pengetahuan luas, rasa tanggung jawab dan dapat dipercaya (*amanah*).

2.3.2 Tujuan Rekrutmen

Pada dasarnya proses rekrutmen tenaga kerja bertujuan mencari sosok karyawan yang dalam dirinya berpadu unsur amanah dan profesional. Sehingga pada akhirnya akan terpenuhi unsur kesesuaian budaya lembaga dan kompetensi talenta yang dibutuhkan oleh lembaga. Tujuan lain dari proses rekrutmen adalah untuk mendapatkan persediaan calonpelamar sebanyak mungkin sehingga organisasi atau lembaga berkesempatan untuk memilih calon pekerja yang memenuhi standar kualifikasi yang ditentukan. Selanjutnya rekrutmen juga

¹⁴Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 1987).Hal 240.

¹⁵Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep , Teori dan Pengembangan dalam konteks Organisasi Publik*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014) Hal. 134.

didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan tenaga kerja. Namun pada dasarnya arti dari aktivitas rekrutmen semakin penting karena beberapa sebab, antara lain:¹⁶

- a. Mayoritas organisasi baik swasta maupun publik berasumsi bahwa akan mengalami kekurangan karyawan yang memiliki keahlian yang dibutuhkan untuk karyawan modern.
- b. Perampingan organisasi dan langkah-langkah penghematan biaya yang dilancarkan dalam tahun-tahun terakhir telah menyebabkan anggaran semakin kecil dibandingkan sebelumnya.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa rekrutmen menjadi semakin penting untuk mendapatkan calon karyawan yang baik dan memiliki komitmen tinggi kepada tugas dan fungsi dalam lembaga atau tindakan mencari sejumlah karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah tertentu untuk mendapatkan tambahan tenaga kerja dengan motivasi, kemampuan keahlian dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan tenaga kerja yang dimulaipada saat calon pegawai mulai dicari dan berakhir ketika lamaran mereka diserahkan untuk diseleksi.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat diambil kesimpulan adalah tujuan rekrutmen adalah untuk memenuhi penawaran sebanyak mungkin dari calon-calon

¹⁶Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009). Hal. 133.

karyawan sehingga organisasi memiliki peluang yang lebih besar untuk menentukan pilihan terhadap calon pelamar yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.¹⁷

2.3.3 Proses Rekrutmen

Proses rekrutmen meliputi beberapa poin penting, menurut Simamora:¹⁸

1. Penyusunan strategi untuk merekrut

Dalam penyusunan strategi ini, departemen sumber daya manusia bertanggung jawab didalam menentukan kualifikasi-kualifikasi pekerjaan, bagaimana karyawan akan direkrut, di mana, dan kapan.

2. Pencarian pelamar-pelamar kerja

Setelah rencana dan strategi perekrutan disusun, aktivitas perekrutan sesungguhnya bias berlangsung, melalui sumber-sumber perekrutan yang ada. Banyak atau sedikitnya pelamar dipengaruhi oleh usaha dari pihak perekrut di dalam menginformasikan lowongan, salah satunya adanya ikatan kerjasama yang baik antara perusahaan dengan sumber-sumber perekrutan external seperti sekolah, universitas.

3. Penyisihan pelamar-pelamar yang tidak cocok/ penyaringan

Setelah lamaran-lamaran diterima, haruslah disaring guna menyisihkan individu yang tidak memenuhi syarat berdasarkan kualifikasi-kualifikasi pekerjaan. Dalam proses ini memerlukan perhatian besar khususnya

¹⁷Sondang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Bumi Aksara, 2015). Hal. 101

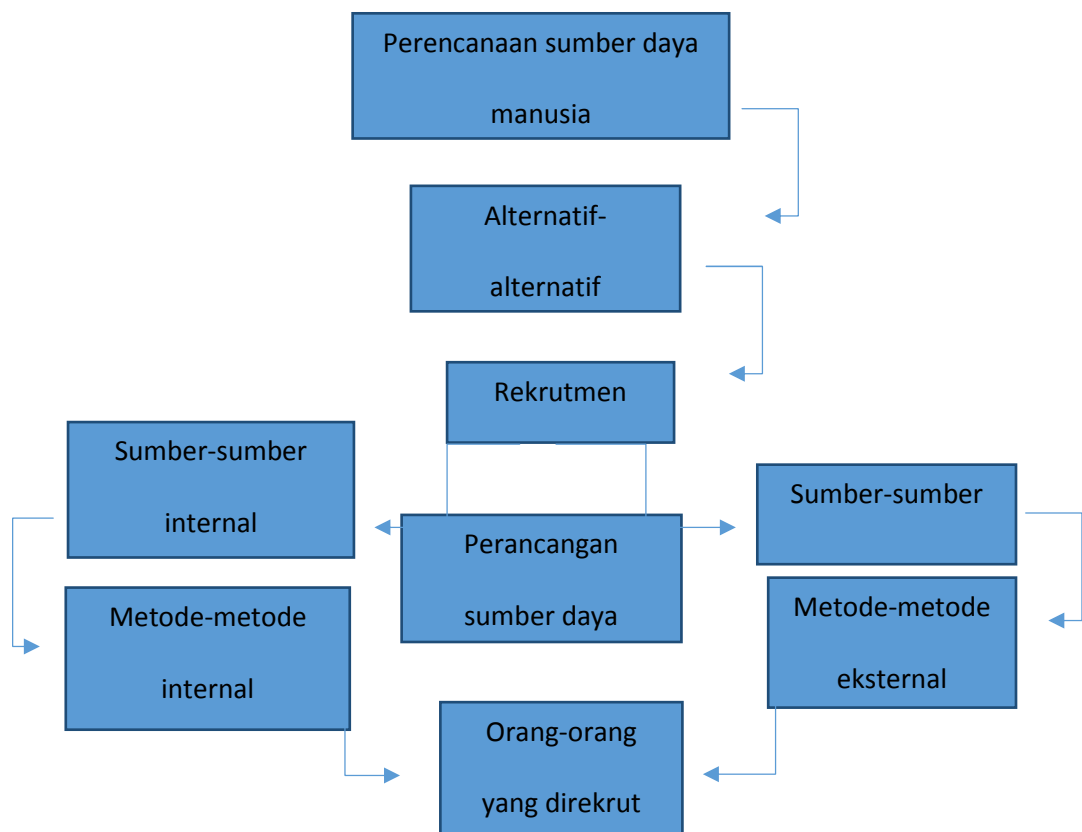
¹⁸Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: STIE YKPN, 1997) Hal 221.

untuk membendung diskualifikasi karena alasan yang tidak tepat, sehingga dalam proses ini dibutuhkan kecermatan dari pihak penyaring.

4. Pembuatan kumpulan pelamar

Kelompok pelamar (*applicant pool*) terdiri atas individu yang telah sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh perekrut dan merupakan kandidat yang layak untuk posisi yang dibutuhkan.

Gambar 2.1
Proses Rekrutmen Menurut Mondy¹⁹



Gambar di atas menunjukkan alur rekrutmen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Mondy (2018). Gambar di atas dapat kita simpulkan bagaimana alur atau proses rekrutmen secara transparan yang wajib ditempuh

¹⁹Frans Dione, *Rekrutmen dan Seleksi*, (Bandung: Grafindo Media Pratama PT, 2009). Hal 45

bagi setiap instansi atau lembaga dari pengumuman lowongan jabatan (*job posting*): Prosedur untuk memberikan informasi kepada para karyawan akan adanya lowongan-lowongan jabatan, kemudian pengajuan lamaran jabatan (*job bidding*): Prosedur yang memungkinkan para karyawan yang memenuhi persyaratan untuk melamar kerja pada jabatan yang diumumkan. Meskipun ada kategori eksternal dan internal, namun rekrutmen harus tetap sama dan transparansi.

2.4 Kebijakan Pemerintah Terhadap Rekrutmen

Dalam perekrutan calon karyawan, organisasi/perusahaan diberi kebebasan untuk memilih apakah melakukan perekrutan sendiri atau menggunakan jasa penempatan tenaga kerja. Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja. Pelaksana penempatan tenaga kerja ini bisa instansi pemerintah yang bertanggung jawab bidang ketenagakerjaan atau lembaga swasta berbadan hukum yang telah memiliki izin usaha dari menteri terkait. Jika organisasi/perusahaan menyerahkan proses perekrutan tersebut kepada pelaksana penempatan tenaga kerja, maka pelaksana penempatan tenaga kerja ini wajib memberikan perlindungan kepada calon tenaga kerja tersebut sejak mulai perekrutan sampai penempatan. Oleh karena tanggungjawabnya inilah maka pelaksana penempatan tenaga kerja swasta boleh memungut biaya penempatan tenaga kerja dari pengusaha atau dari calon tenaga kerja.²⁰

²⁰*Ibid...*, Hal 50

Berdasarkan Peraturan Gubernur Aceh Nomor 33 Tahun 2014 Tentang Pedoman Pengangkatan dan Pemberhentian Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Pemerintah Aceh menjelaskan bahwa pengangkatan dan pemberhentian pegawai harus transparansi sebagaimana yang dimuat dalam Pasal 4 Ayat (1) sebagai berikut²¹:

“Pengangkatan dan pemberhentian pegawai Non PNS BLUD diselenggarakan selaras dengan prinsip-prinsip tata kelola BLUD Rumah Sakit Pemerintah Aceh yaitu: 1. transparansi; 2. akuntabilitas; 3. responsibilitas; 4. independensi; 5. efektifitas, dan 6. produktifitas.”

Kemudian dijelaskan transparansi sebagaimana yang telah diuraikan dalam pasal 4 Ayat 1 dalam pasal 4 Ayat 2 sebagai berikut:

“Transparansi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, merupakan asas keterbukaan yang dibangun atas dasar kebebasan arus informasi kepegawaian agar secara langsung dapat diakses bagi yang membutuhkan.”

Dari Pergub di atas menjelaskan bahwa rekrutmen bukan hanya diperhatikan oleh pemerintah pusat tapi juga diperhatikan oleh pemerintah Aceh sendiri. Semoga dengan adanya Pergub di atas pemerintah Aceh terus berbenah dan menindak lanjut terkait transparansi rekrutmen.

2.5 Sistem Rekrutmen

Menurut Simamora untuk menciptakan suatu *system* rekrutmen yang efektif para manajer dan manajer sumber daya manusia, seyogyanya menerapkan beberapa hal, antara lain:²²

1. Mendiagnosis selektif mungkin (berdasarkan kendala waktu, sumber daya finansial, dan ketersediaan staf pelaksana yang ada) faktor-faktor

²¹Pasal 4 Angka (1) dan (2) Peraturan Gubernur Aceh Nomor 33 Tahun 2014 Tentang Pedoman Pengangkatan dan Pemberhentian Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Pemerintah Aceh

²²Simamora., *ibid.* Hal 246.

lingkungan dan organisasi yang mempengaruhi posisi yang perlu di isi dan aktivitas rekrutmen.

2. Membuat deskripsi, spesifikasi, dan standart kinerja yang rinci.
3. Menentukan tipe individu-individu yang sering dikaryakan oleh organisasi dalam posisi yang sama.
4. Menentukan kriteria-kriteria rekrutmen.
5. Mengevaluasi berbagai saluran dan sumber rekrutmen
6. Menyeleksi sumber rekrutmen yang kemungkinan menghasilkan kelompok kandidat yang paling besar dan paling sesuai pada biaya yang serendah mungkin.
7. Mengidentifikasi saluran-saluran rekrutmen untuk membuka sumber-sumber tersebut, termasuk penulisan iklan, menjadwalkan program rekrutmen.
8. Menyeleksi saluran rekrutmen yang paling efektif biaya.
9. Menyusun rencana rekrutmen yang mencakup daftar aktivitas dan daftar untuk menerapkannya.

2.6 Kendala-Kendala dalam Proses Rekrutmen

Proses rekrutmen tidak selamanya berjalan mulus. Banyak hambatan dalam proses kegiatan tersebut, diantaranya kendala-kendala yang sering dijumpai adalah:

1. Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi tercermin dari sistem nilai, norma dan budaya perusahaan, filosofi organisasi, visi dan misi organisasi serta tujuan dan strategi organisasi.

2. Tujuan dan kebijakan organisasi

Hal ini dapat diatasi dengan cara menyelaraskan antara manajemen dan karyawan demi menyatukan tujuan dan kebijakan organisasi yang ingin dicapai. Baik itu kebijakan promosi, status tenaga kerja kebijakan penerimaan, dan tenaga lokal.

3. Kondisi Lingkungan Eksternal

Kondisi lingkungan dapat memengaruhi nasib organisasi secara keseluruhan. Karena sebagai suatu sistem, organisasi akan berinteraksi dengan lingkungan.

4. Biaya Rekrutmen

Biaya merupakan hal yang dibutuhkan dalam proses rekrutmen bisa cukup besar, yang mungkin tidak tersedia dalam anggaran organisasi. Masalah biaya dapat menjadi kendala tersendiri bagi organisasi yang ingin memperbaharui tenaga kerja.

5. Kompensasi

besarnya kompensasi akan memengaruhi minat pelamar untuk menjadi karyawan sebuah organisasi. Besarnya kompensasi yang diperoleh secara individu juga akan menimbulkan dampak benturan sosial dan budaya manakala kompensasi yang diberikan secara tim.

6. Kebiasaan Perekrutan

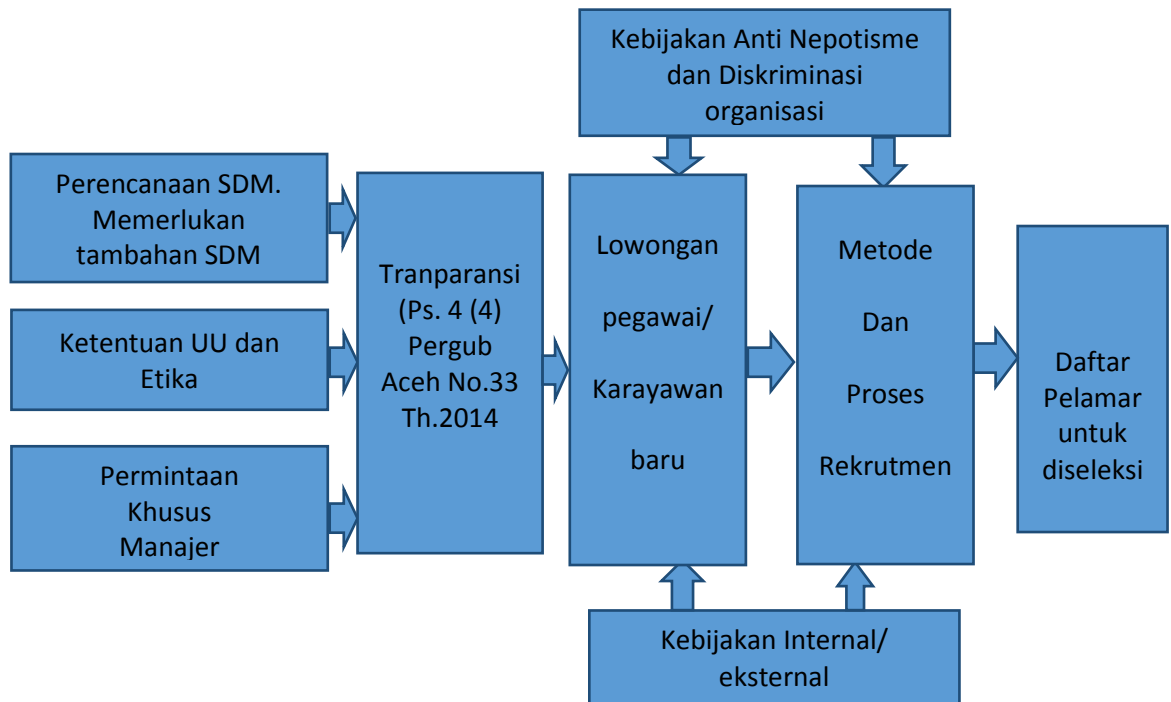
Kebiasaan perekrutan pada masa lalu yang dianggap sudah baku dan dilakukan berulang-ulang akan mampu meningkatkan keahlian seorang perekrut. Namun ada kebiasaan negatif yang menjadi masalah dan dianggap sudah tradisi dalam rekrutmen organisasi.

7. Pasar Tenaga Kerja

Pasar tenaga kerja merupakan wilayah di mana penawaran dan permintaan bertemu dan memengaruhi terbentuknya harga tenaga kerja. Seperti kasus pencarian tenaga kerja asing di Korea juga melihat kondisi pasar kerja dalam negeri.²³

²³Ike Kusdyah. *Manajemen Sumber daya Manusia*. (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2008). Hal

Gambar 2.2
Proses Rekrutmen Bersifat Transparansi



Sumber: Rangkaian Dari Peneliti Tahun 2019

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif-kualitatif, yaitu tipe penelitian yang mendeskripsikan objek penelitian berdasarkan data dan fakta, serta menganalisisnya melalui konsep-konsep yang telah dikembangkan sebelumnya, dengan peneliti sebagai instrument dalam memecahkan permasalahannya.²⁵

Penelitian kualitatif adalah suatu penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktivitas social, sikap, kepercayaan, persepsi, pemikiran orang secara individual maupun kelompok. Deskripsi digunakan untuk menemukan prinsip-prinsip dan penjelasan yang mengarah pada penyimpulan.

Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang memanfaatkan wawancara terbuka untuk menelaah dan memahami sikap, pandangan, perasaan, dan perilaku individu atau sekelompok orang. Penelitian kualitatif bersifat induktif artinya peneliti membiarkan permasalahan-permasalahan muncul dari data atau dibiarkan terbuka untuk interpretasi. Data dihimpun dengan pengamatan yang seksama, mencakup deskripsi dalam konteks yang mendetail disertai catatan-catatan hasil wawancara yang mendalam, serta hasil analisis dokumen dan catatan-catatan.

²⁵ J. Supratno, *Metode Penelitian Hukum dan Statistik*. (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2003). Hal. 3

Penelitian ini berusaha mendeskripsikan bagaimana para pelaku mampu memahami transparansi dalam pelaksanaan rekrutmen pegawai kontrak di RSUD dr. Zainoel Abidin yang berbeda melalui data yang dikumpulkan dengan menjelaskannya berupa kata-kata yang tertuang dalam hasil penelitian ini.

3.2 Sumber Data

Data Primer yang dikumpulkan melalui wawancara mendalam dan Data Sekunder berbagai dokumentasi yang terkait dengan pelaksanaan rekrutmen pegawai kontrak RSUD dr. Zainoel Abidin.

a. Data Primer

Data primer adalah data berupa Data peserta yang lulus tahap pertama, kedua dan terakhir yang diperoleh melalui pengamatan langsung dan hasil dari wawancara kepada informan terkait di RSUD dr. Zainoel Abidin.

b. Data Skunder

Data Skunder adalah data yang diperlukan untuk mendukung hasil penelitian berasal dari literature, artikel dan berbagai sumber lainnya yang berhubungan dengan penelitian. Data ini berupa dokumen-dokumen dan sumber kepustakaan (buku/ jurnal/ media) yang berkaitan tentang transparansi rekrutmen pegawai kontrak di RSUD dr. Zainoel Abidin.²⁶

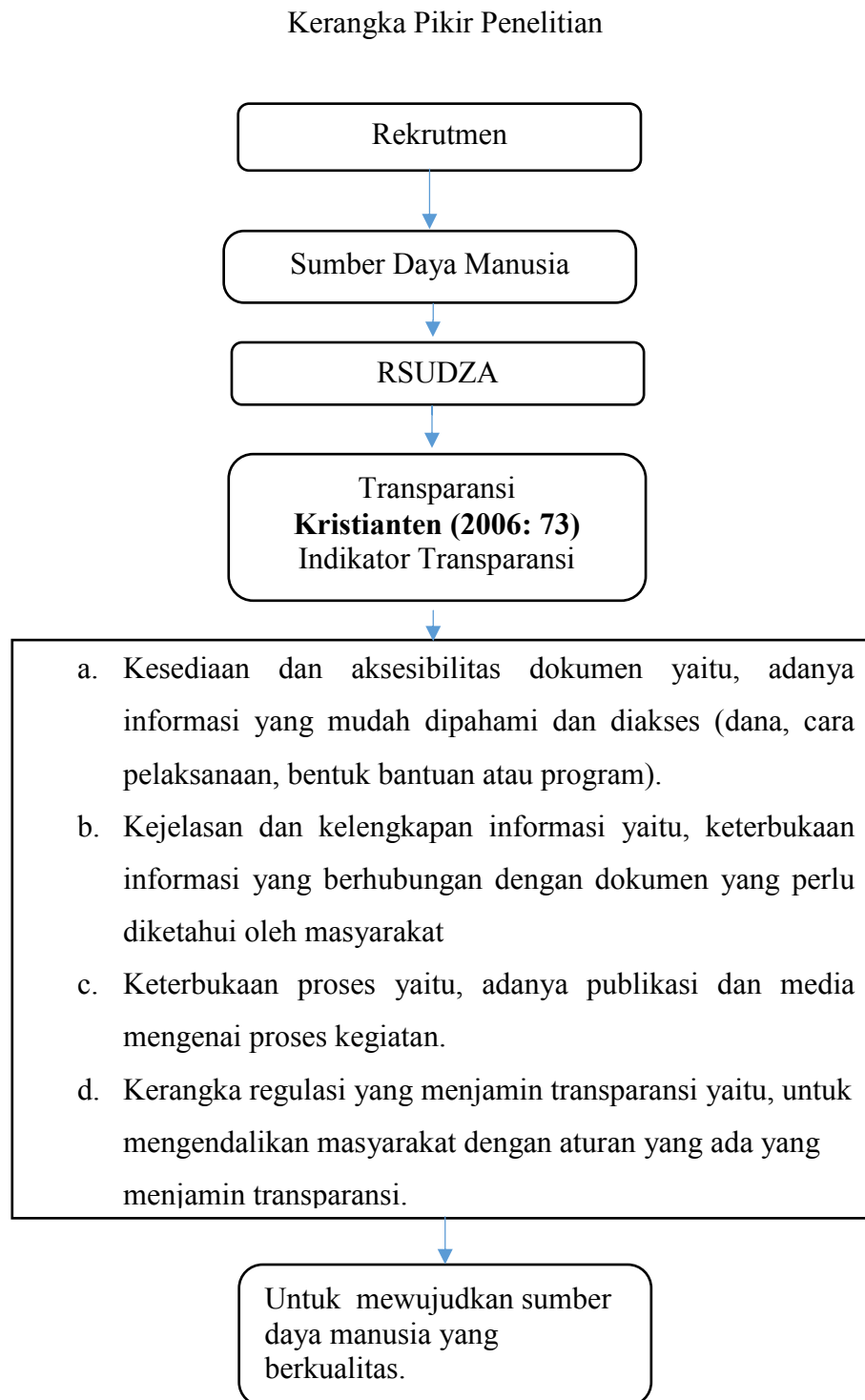
3.3 Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan pada bulan oktober sampai november Tahun 2018, berlokasi di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Zainoel Abidin Provinsi Aceh.

²⁶Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, dan R&D*. (Bandung: Alfabeta, 2013). Hal 29

3.4 Framework (Kerangka Pemikiran)

Gambar 3.1



3.5 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atasobyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi atau studi populasi atau study sensus.²⁷

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan informan dalam penelitian ditetapkan secara purposive. Purposive adalah teknik mengambil sampel dengan tidak berdasarkan random, daerah atau sastra, melainkan berdasarkan atas adanya pertimbangan yang berfokus pada tujuan tertentu.²⁸ Adapun informan dalam penelitian ini adalah:

1. Bidang Kepegawaian atau HRD RSUD dr. Zainoel Abidin
2. Pegawai Kontrak
3. Akademisi, Praktisi (Badan Diklat, Pendidikan Pegawai)
4. Pegawai kontrak yang tidak lulus

3.6 Teknik Pengumpulan Data

1. Untuk mengumpulkan data pada penelitian kualitatif, pengumpulan data dilakukan melalui teknik wawancara, dan dokumentasi. Teknik wawancara mendalam dilakukan kepada Bidang Kepegawaian atau HRD

²⁷Rutoto, Sabar. *Pengantar Metodologi Penelitian*, (FKIP: Universitas Muria Kudus, 2007). Hal 34

²⁸Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. (Jakarta: RinekaCipta, 2006). Hal 23

RSUD dr. Zainoel Abidin, Pegawai Kontrak, Akademisi, Praktisi (Badan Diklat, Pendidikan Pegawai), dan Pegawai Kontrak yang tidak lulus.

a. Wawancara

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara sipenanya atau pewawancara dengan sipenjawab atau responden dengan menggunakan alat yang dinamakan interview guide (panduan wawancara). Wawancara dapat dilakukan dengan tatap muka maupun melalui telepon. Adapun yang menjadi narasumber dalam penelitian ini adalah kepada Bidang Kepegawaian atau HRD RSUD dr. Zainoel Abidin, Pegawai Kontrak, Akademisi, Praktisi (Badan Diklat, Pendidikan Pegawai), dan Pegawai Kontrak yang tidak lulus.

b. Dokumentasi

Teknik dokumentasi yang dilakukan yaitu dengan cara menelaah segala aspek dokumentasi objek penelitian yang sudah ada maupun hasil dari wawancara dengan respon dan berupa dokumen-dokumen, foto-foto, rekaman, dan video untuk mendukung keakuratan data. Data peserta yang lulus tahap pertama, kedua dan terakhir.

3.7 Teknik Analisis Data

Proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan

yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.²⁹

²⁹Sugiyono., *ibid.* Hal 335.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Rumah Sakit Umum Daerah dr. Zainoel Abidin Provinsi Aceh

Gambar 4.1
Rumah Sakit Umum Daerah Zainoel Abidin³⁰



Sumber: Website RSUDZA www.rsudza.acehprov.go.id

4.1.1 Sejarah RSUDZA Provinsi Aceh

Rumah Sakit Umum Daerah dr. Zainoel Abidin (RSUDZA) adalah salah satu instansi pelayanan publik yang memberikan pelayanan kesehatan langsung kepada masyarakat khususnya pelayanan rawat jalan maupun rawat inap. Rumah sakit ini berdiri pada tanggal 22 Februari 1979 atas dasar Keputusan Menteri

³⁰ www.rsudza.acehprov.go.id diakses pada tanggal 1 November 2018 pukul 09.20 WIB

Kesehatan RI No. 551/ Menkes/ SK/2F/1979 yang menetapkan RSUD dr. Zainoel Abidin sebagai rumah sakit kelas C. Selanjutnya dengan SK Gubernur Daerah Istimewa Aceh No. 445/173/1979 tanggal 7 Mei 1979 Rumah Sakit Umum (RSU) dr. Zainoel Abidin ditetapkan sebagai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) dr. Zainoel Abidin. Kemudian dengan adanya Fakultas Kedokteran Unsyiah, maka dengan SK Menkes RI No. 233/Menkes/SK/ IV/1983 tanggal 11 Juni 1983, RSUD dr. Zainoel Abidin ditingkatkan kelasnya menjadi rumah sakit kelas B Pendidikan dan rumah sakit rujukan untuk Provinsi Daerah Istimewa Aceh.

Dalam rangka menjamin peningkatan mutu dan jangkauan pelayanan kesehatan sesuai kebutuhan masyarakat serta optimalisasi fungsi rumah sakit rujukan dan juga sebagai rumah sakit pendidikan, maka dengan Peraturan Daerah Provinsi Daerah Istimewa Aceh Nomor 8 Tahun 1997 tanggal 17 Nopember 1997 dilakukan penyempurnaan Susunan Organisasi dan Tata Kerja RSUD dr. Zainoel Abidin. Selanjutnya berdasarkan SK Menkes RI No. 153/Menkes/SK/II/1998 tentang Persetujuan Rumah Sakit Umum Daerah digunakan sebagai tempat pendidikan calon dokter dan dokter spesialis.³¹

Telah dikukuhkan kembali RSUD dr. Zainoel Abdian sebagai Rumah Sakit Kelas B Pendidikan. Pada tanggal 27 Agustus 2001 melalui Perda No. 41 tahun 2001 RSUD dr. Zainoel Abidin ditetapkan perubahan dari UPTD (Unit Pelayanan Teknis Daerah) menjadi LTD (Lembaga Teknis Daerah) dalam bentuk Badan Pelayanan Kesehatan (BPK) yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam.

³¹*Ibid.*

Susunan Organisasi dan Tata Kerja BPK RSUD dr. Zainoel Abidi disempurnakan kembali dengan Qanun No.10 Tahun 2003. Berdasarkan Qanun ini, dibentuk 2 (dua) wakil direktur, yaitu Wakil Direktur Pelayanan, Penunjang dan Pelatihan serta Wakil Direktur Administrasi dan Keuangan.

Qanun Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam No. 10 Tahun 2003 juga menjelaskan bahwa RSUD dr.Zainoel Abidin mempunyai tugas dan fungsi memberikan pelayanan kesehatan yang paripurna dan terjangkau oleh seluruh lapisan masyarakat Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam; memberikan pelayanan kesehatan yang prima dan bermutu kepada masyarakat di Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam; memberikan pelayanan rujukan dari Puskesmas, rumah sakit daerah; mendidik tenaga kesehatan yang profesional; memberikan penyuluhan kesehatan masyarakat; memberikan pelayanan pemulihan kesehatan secara terpadu dan menyeluruh. Selanjutnya dengan ditetapkannya Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 jo. Peraturan Pemerintah Nomor 41 tahun 2007 dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 57 tahun 2007 tentang Petunjuk Teknis Penataan Organisasi Perangkat Daerah, mak Susunan Organisasi dan Tata Kerja RSUD dr. Zainoel Abidin disempurnakan lagi dengan Qanun Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam Nomor 5 Tahun 2007.³²

Dalam Qanun ini terjadi perubahan nomenklatur dan jumlah Wakil Direktur, dari 2 menjadi 4 terdiri dari Wakil Direktur Administrasi dan Umum, Wakil Direktur Pengembangan SDM, Wakil Direktur Pelayanan dan Wakil Direktur Penunjang. Sesuai dengan Peraturan Gubernur Aceh Nomor 04 Tahun 2010

³² <https://rsudza.acehprov.go.id/tabloid/2018/08/10/sejarah-singkat-rsud-dr-zainoel-abidin/>. Diakses pada tanggal 2 November 2018 pukul 08.00 WIB

tentang Status Rumah Sakit Umum Daerah dr. Zainoel Abidin, RSUD dr.Zainoel Abidin telah menjalankan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum menerapkan PPK-BLUD secara bertahap. Dengan menimbang fleksibilitas PPK-BLUD yang belum diatur maka telah dilakukan perubahan dengan dasar diterbitkannya Peraturan Gubernur Aceh Nomor 67 Tahun 2010.

RSUD dr.Zainoel Abidin Banda Aceh ditetapkan sebagai Rumah Sakit Pendidikan Utama Fakultas Kedokteran Universitas Syah Kuala Banda Aceh sesuai dengan Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor: HK.03.05/III/327/2011 yang ditetapkan di Jakarta pada tanggal 24 Januari 2011. Dengan meningkatkan mutu dan kemampuan pelayan kesehatan dalam upaya kebutuhan masyarakat akan pelayanan dan sejalan dengan keberhasilan pembangunan, maka berdasarkan analisis organisasi, fasilitas dan kemampuannya, Rumah Sakit Umum Daerah dr. Zainoel Abidin telah memenuhi persyaratan dan kemampuannya untuk menjadi rumah sakit Kelas A, sesuai dengan Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor: 1062/ MENKES/SK/2011 tentang peningkatan kelas Rumah Sakit Umum Daerah dr. Zainoel Abidin menjadi tipe kelas A yang ditetapkan di Jakarta pada tanggal 1 Juni 2011.³³

Setelah memenuhi berbagai persyaratan substantif, teknis, dan administratif secara memuaskan sesuai dengan peraturan perundang-undangan, maka pada tanggal 20 Desember 2011, Gubernur Aceh telah menetapkan Rumah Sakit Umum Daerah dr. Zainoel Abidin menjadi Satuan Kerja Perangkat Aceh yang

³³ *Ibid.*

menerapkan status PPK-BLUD secara penuh dalam Keputusan Gubernur 445/685/2011.

Saat ini, RSUD dr. Zainoel Abidin adalah rumah sakit negeri kelas A dengan meraih akreditasi paripurna dari Komite Akreditasi Rumah Sakit (KARS) pada 2015. Rumah sakit ini mampu memberikan pelayanan kedokteran spesialis dan subspesialis luas oleh pemerintah ditetapkan sebagai rujukan tertinggi atau disebut pula sebagai rumah sakit pusat.

4.1.2 Profil RSUDZA Banda Aceh

Tabel 4.1
Profil RSUDZA

1. Nama Rumah Sakit	:	Rumah Sakit Umum Daerah dr. Zainoel Abidin
2. Alamat	:	Jl. Tgk. Daud Beureueh No. 108 Banda Aceh
3. Telepon	:	(0651) 34565
4. Fax	:	(0651) 34565
5. Email	:	rsudza@acehprov.go.id
6. Website	:	www.rsudza.acehprov.go.id
7. Status Kepemilikan	:	Pemerintah Aceh
8. Nama Direktur	:	dr. Fachrul Jamal, Sp. An- KIC
9. Kelas Rumah Sakit	:	Kelas A Pendidikan
10. SK Menkes RI	:	Nomor 1062/MENKES/SK/2011
11. Luas Lahan	:	215.193 m ²
- Gedung Lama	:	118.915 m ²
- Gedung Baru	:	96.278 m ²
12. Luas Bangunan	:	54.785,13 m ²
- Gedung Lama	:	21.713,36 m ²
- Gedung Baru	:	33.071,77 m ²

13. Jumlah Tenaga	:	1.601 Orang
14. Jumlah Tempat Tidur	:	635

Sumber: Website RSUDZA www.rsudza.acehprov.go.id

Rumah Sakit Umum Daerah dr. Zainoel Abidin beralamat Jl. Tgk. Daud Beureueh No. 108 Banda Aceh. Rumah sakit ini terdiri dari gedung yaitu gedung lama dan gedung baru. Luas masing-masing adalah gedung lama 118.915 m² sedangkan gedung baru 96.278 m², jika digabung secara keseluruhan rumah sakit ini berdiri di atas lahan 215.193 m². Dengan luas gedung tersebut rumah sakit ini memiliki jumlah tenaga kerja 1.601 orang.³⁴

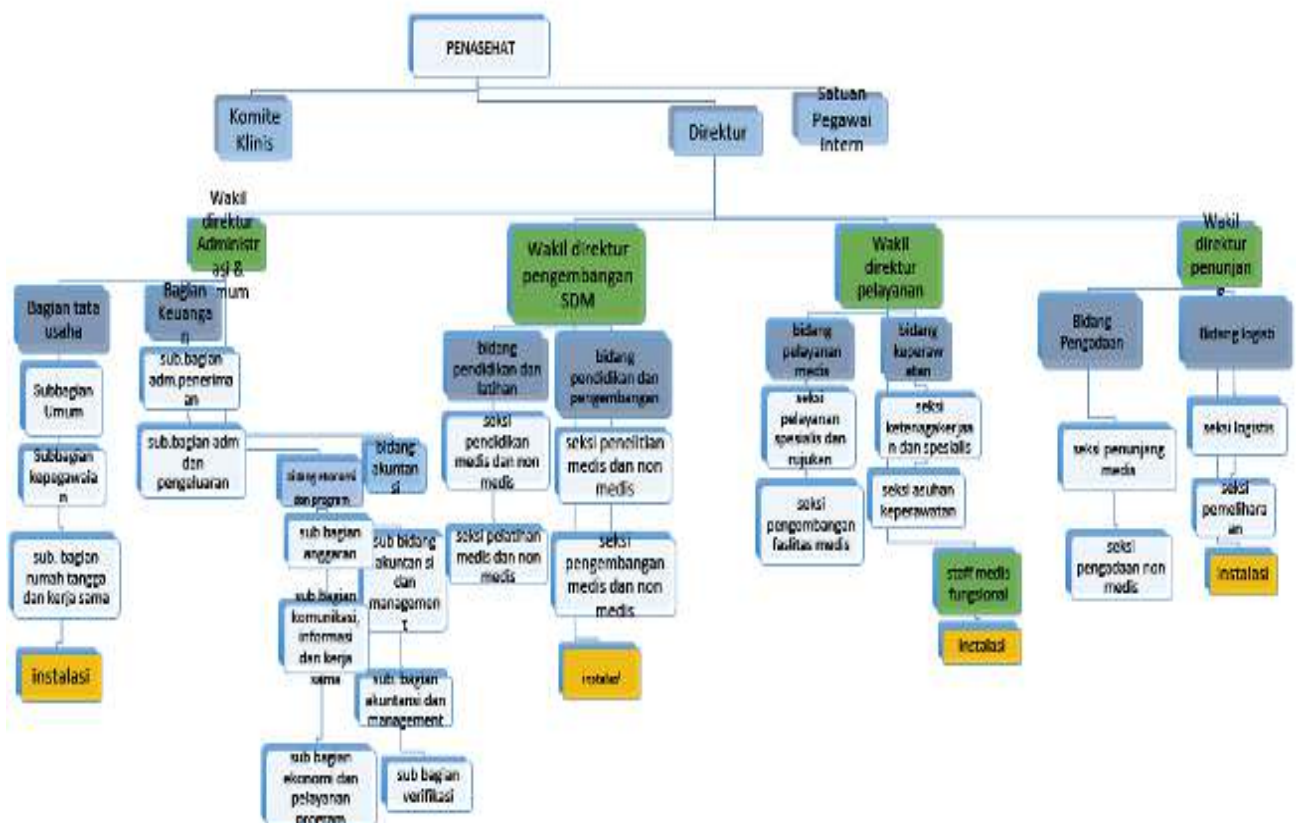
Rumah Sakit Umum Daerah dr. Zainoel Abidin menjadi pilihan pertama masyarakat Provinsi Aceh karena fasilitasnya paling lengkap di Provinsi. RSUD dr. Zainoel Abidin dimiliki pemerintah provinsi Aceh dengan peringkat Kelas A Pendidikan berdasarkan SK Menkes RI Nomor 1062/MENKES/SK/2011.

4.1.3 Struktur Organisasi RSUZA Banda Aceh

Gambar. 4. 2

Struktur Organisasi di RSUDZA Provinsi Aceh

³⁴<https://id.scibd.com/doc/326239843/profil-rsudza-banda-aceh-rsu-zainalabidin>. diakses pada tanggal 7 November 2018 pukul 16.20 WIB



Sumber: Website RSUDZA www.rsudza.acehprov.go.id

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Transparansi Pelaksanaan Rekrutmen Pegawai Kontrak di RSUD dr. Zainoel Abidin

Berdasarkan Pasal 4 Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2014 Tentang Pengelolaan Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil Pada Satuan Kerja Kementerian Kesehatan yang Menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum, bahwa pelaksanaan rekrutmen harus berprinsip netral, objektif, akuntabel, bebas, terbuka dan memperhatikan efektifitas dan efisiensi. Salah satu yang perlu diperhatikan dalam proses rekrutmen adalah transparansinya proses rekrutmen. Transparansi merupakan adanya kebijakan

terbuka bagi pengawasan. Sedangkan yang dimaksud dengan informasi adalah informasi mengenai setiap aspek kebijakan pemerintah yang dapat dijangkau oleh publik. Keterbukaan informasi diharapkan menghasilkan persaingan politik yang sehat, toleran, dan kebijakan dibuat berdasarkan pada preferensi publik. Dalam rekrutmen pegawai non-PNS RSUD dr. Zainoel Abidin sudah transparan jika dilihat dari sudut informasi, namun masih dipertanyakan dalam hal hasil dari setiap tahap ujian. Menerapkan aturan sesuai dengan tempatnya memang bukan permasalahan yang kecil, soalnya masih banyak masyarakat dalam berbagai kalangan belum siap. Kesiapan dalam menerapkan dalam konsistensi dalam menerapkan peraturan tersebut. Ini dapat dilihat seperti yang terjadi dalam proses rekrutmen pegawai non-PNS RSUD dr. Zainoel Abidin, awal prosesnya memang berjalan transparan namun disayangkan adanya peserta “siluman” pada tahap TKD/CAT yang mencederai komitmen transparan proses rekrutmen di RSUD dr. Zainoel Abidin. Berdasarkan kerangka pikir yang telah penulis gunakan bahwa ada empat indikator yaitu: (a) Ketersediaan dan aksesibilitas dokumen yaitu, Adanya informasi yang mudah dipahami dan diakses (dana, cara pelaksanaan, bentuk bantuan atau program), (b) Kejelasan dan kelengkapan informasi yaitu, Keterbukaan Informasi yang berhubungan dengan dokumen yang perlu diketahui oleh masyarakat, (c) Keterbukaan proses yaitu, adanya publikasi dan media mengenai proses kegiatan, (d) Kerangka regulasi yang menjamin transparansi yaitu, untuk mengendalikan masyarakat dengan aturan yang ada yang menjamin transparansi. Masing-masing indikator tersebut akan menunjukkan bagaimana

transparansi pelaksanaan rekrutmen pegawai kontrak di RSUD dr. Zainoel Abidin Provinsi Aceh.

Berdasarkan informasi dan data yang diperoleh di lapangan dari berbagai informan kunci, maka dapat diidentifikasi bagaimana transparansi pelaksanaan rekrutmen pegawai kontrak di RSUD dr. Zainoel Abidin Provinsi Aceh dengan menggunakan 4 indikator tersebut dan menjadi kerangka pikir penelitian ini.

a. Ketersediaan dan Aksesibilitas Dokumen

Ketersediaan informasi berkaitan dengan pelaksanaan rekrutmen pegawai non-PNS di RSUD dr. Zainoel Abidin, adanya peningkatan akses pasar dan persaingan usaha yang sehat serta tidak adanya indikasi-indikasi terjadinya korupsi. Hal ini semua terwujud karena terpenuhinya informasi atau kemudahan dalam mengakses informasi. Segala bentuk informasi dapat dilihat di website RSUD dr. Zainoel Abidin www.rsudza.acehprov.go.id. Kemudahan akses tersebut bukan hanya bermanfaat bagi pelaksana, tetapi juga bagi peserta rekrutmen serta masyarakat umum yang ingin mengetahui proses pelaksanaan rekrutmen di RSUD dr. Zainoel Abidin. Pernyataan ini sebagaimana dikutip dari hasil wawancara sebagai berikut:

“Berkaitan dengan akses informasi dalam rekrutmen sudah efektif. Kita dapat mengakses kapan saja dan dimana saja di www.rsudza.acehprov.go.id. Kemudahan akses informasi secara online sangat membantu para peserta dalam memperoleh berbagai informasi tentang rekrutmen, baik itu pelaksanaan tes, atau misalnya tentang penundaan pengumuman, penundaan waktu tes, intinya segala informasi tentang rekrutmen telah transparan dan dapat dinikmati oleh peserta yang mengikuti atau umumnya masyarakat.”³⁵

³⁵ Hasil wawancara dengan Irene Putri Mazda, Staf bagian Kepegawaian. Pada tanggal 6 November, pukul 10.00 WIB di RSUDZA.

Hal yang sama juga disampaikan oleh narasumber lain sebagai penguat pendapat di atas, yaitu:

“Kita sebagai panitia pelaksana rekrutmen telah mengupayakan memberikan informasi sebaik mungkin dan transparan serta mudah untuk diakses informasi melalui www.rsudza.acehprov.go.id dengan mudah. pada era serba internet mewujudkan transparansi cukup mudah dikarenakan di era *mileneal* ini masyarakat sudah memiliki akses internet dan dapat menilai jika ada kecurangan dengan mudah, oleh karena itu kecurangan tentang rekrutmen sudah sulit dilakukan baik kecurangan tidak adanya transparan dalam pengumuman maupun tidak akuntabel terhadap proses rekrutmen.T.)”.³⁶

b. Kejelasan dan Kelengkapan Informasi

Berkurangnya pengaduan, keluhan dari peserta dan pertanyaan dari peserta ke pihak panitia pelaksana rekrutmen menjadi bukti bahwa informasi yang telah disediakan sudah dapat dipahami dengan jelas dan lengkap.

Tabel 4.2
Informasi Lengkap tentang Tanggal Penting dalam rekrutmen
Pegawai Non-PNS di RSUDZA

No.	Tahapan	Jadwal	Lokasi
1	Pendaftaran mealui kantor pos	14 s/d 19 Desember 2016	PT.Pos Indonesia
2	Pengumuman lulus administrasi	04 Januari 2017	Website RSUDZA
3	Pendaftaran ulang & pengambilan nomor Ujian	05 s/d 06 Januari 2017	RSUDZA Banda Aceh
4	Pelaksanaan tes kompetensi dasar (TKD/CAT)	09 Januari s/d 14 Januari 2017	ICT center Unsyiah Darusalam
5	Wawancara pelamar yang lulus TKD/CAT	16 s/d 18 Januari 2017	RSUDZA Banda Aceh
6	Pengumuman akhir	25 Januari 2017	Website RSUDZA

Sumber:Website RSUDZA www.rsudza.acehprov.go.id

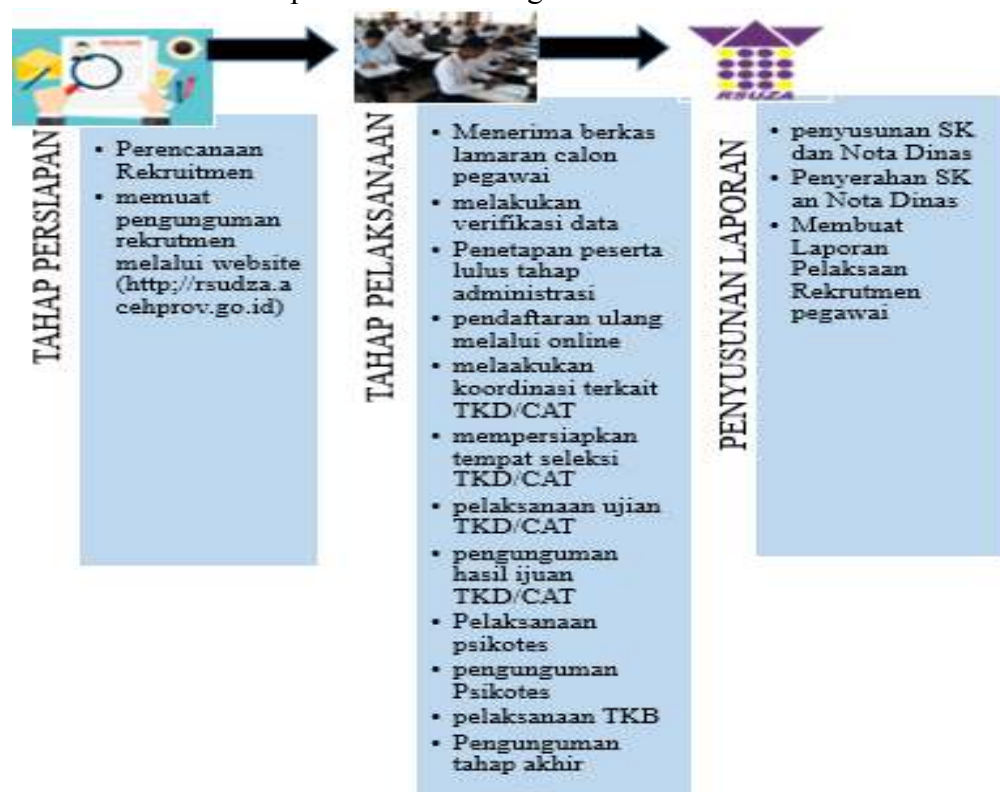
³⁶ Hasil wawancara denga Lisa Fatmi, Staf bagian Kepegawaian. Pada tanggal 6 Novermber, pukul 11.40 WIB di RSUDZA.

c. Keterbukaan Proses

Dalam proses pelaksanaan rekrutmen pegawai kontrak di RSUD dr. Zainoel Abidin ini panitia harus menjalani berbagai tahap demi mendapatkan hasil yang diharapkan serta kelancaran rekrutmen. Di bawah ini penulis ingin menguraikan tahapan rekrutmen pegawai kontrak di RSUD dr. Zainoel Abidin Banda Aceh tahun 2017 sebagai berikut:

Gambar 4.3

Alur Tahapan Rekrutmen Pegawai Non-PNS di RSUDZA



Sumber: Website RSUDZA www.rsudza.acehprov.go.id

Tabel 4.3

Tabel Tahapan Pelaksanaan Kegiatan Penerimaan Pegawai Non-PNS Tahun Anggaran 2017 RSUDZA³⁷

NO	NAMA KEGIATAN	Waktu Pelaksanaan	
		Tahun 2016	Tahun 2017

³⁷Berdasarkan perolehan data dari laporan pertanggung jawaban rekrutmen pegawai non-PNS RSUDZA tahun anggaran 2016-2017

NO		NAMA KEGIATAN	Waktu Pelaksanaan												
			Tahun 2016									Tahun 2017			
			Bulan									Bulan			
			4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4
	F	Mempersiapkan tempat pelaksanaan CAT/TKD													
	G	Pelaksanaan CAT/TKD													
	H	Pengumuman hasil CAT/TKD													
	I	Pelaksanaan psikotes													
	J	Pengumuman hasil psikotes													
	K	Pelaksanaan TKB													
	L	Pengumuman tahap akhir													
3		Penyusunan Laporan													
	A	Pengusulan SK dan Nota Dinas													
	B	Penyerahan SK dan Nota Dinas													
	C	Membuat Laporan													

Sumber: Panitia rekrutmen pegawai kontrak RSUDZA

4.2.2 Tahap Persiapan

Tahap persiapan rekrutmen merupakan tahap yang harus dijalani oleh panitia penerimaan tenaga kontrak baru di RSUD dr. Zainoel Abidin Provinsi Aceh. Dalam tahap ini kegiatan yang dilakukan oleh pihak panitia adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan Kebutuhan

Perencanaan kebutuhan adalah yang penting untuk ditempuh dimana menyangkut tentang kelancaran serta kesuksesan dari pelaksanaan rekrutmen pegawai kontrak di RSUD dr. Zainoel Abidin Provinsi Aceh. Perencanaan kebutuhan ini melibatkan semua kepala bidang/subbidang/unit dan BKN pusat sebagai pelaksana CAT dan jadwal pelaksanaan psikotes, tim berkoordinasi dengan tim psikolog Universitas Syi'ah Kuala sebagai pelaksana psikotes.³⁸

Ketika ingin melaksanakan rekrutmen yang berkompeten dan transparan maka panitia rekrutmen selaku pelaksana serta lembaga harus siap dengan indikator transparan, kejelasan, dan kelengkapan informasi yaitu keterbukaan informasi yang berhubungan dengan dokumen yang perlu diketahui oleh masyarakat. Dalam rekrutmen pegawai non-PNS di RSUD dr. Zainoel Abidin sudah jelas dan lengkap sebagaimana yang diberitakan melalui website resmi milik RSUD dr. Zainoel Abidin sendiri, baik itu pengumuman kelulusan maupun pengumuman pelaksanaan ujiannya.

2. Membuat Pengumuman

Setelah lowongan formasi pegawai non-PNS RSUD mendapatkan persetujuan dari Direktur RSUD dr. Zainoel Abidin terkait penggunaan dana RSUD dr. Zainoel Abidin pada tahun anggaran 2017 guna pelaksanaan rekrutmen pegawai non-PNS. Kemudian barulah diumumkan kepada masyarakat

³⁸Hasil wawancara dengan Dewi, Kepala Bagian Kepewagaian Tahun 2016 Tanggal 8 November 2018 pukul 11.30 WIB di RSUDZA

melalui Harian Serambi Indonesia dan *Website* resmi milik RSUDZA (www.rsudza.acehprov.go.id).³⁹

Dalam rekrutmen harus memiliki indikator transparansi, salah satunya kesediaan dan aksesibilitas dokumen yaitu, adanya informasi yang mudah dipahami dan diakses (dana, cara pelaksanaan, bentuk bantuan atau program). Informasi yang telah disediakan oleh pihak RSUD dr. Zainoel Abidin dapat diakses diberbagai media baik itu media cetak maupun website RSUD dr. Zainoel Abidindi www.rsudza.acehprov.go.id.

4.2.3 Pelaksanaan Rekrutmen

Pada *fase* pelaksanaan rekrutmen ini memiliki beberapa kegiatan yang dilakukan oleh pihak panitia antara lain sebagai berikut:

1. Penerimaan Berkas Lamaran

Pada tahap ini panitia akan menerima berkas lamaran dari para calon pegawai non-PNS di RSUD dr. Zainoel Abidin. Berkas diterima oleh Tim Verifikasi yang diantar oleh PT. Pos Indonesia yang dimulai dari tanggal 14 sampai 19 Desember 2016. Pada tahap penerimaan berkas, total berkas yang diterima oleh pihak panitia rekrutmen 13.913 peserta. Selanjutnya Tim Verifikasi memilah dan menyusun berkas lamaran sesuai formasi jabatan.

2. Melakukan Verifikasi Berkas Lamaran

Setelah terkumpul semua lamaran dari peserta, selanjutnya tim verifikasi melihat kelengkapan berkas lamaran yang terdiri dari, KTP penduduk asli Aceh, umur minimal 18 tahun, maksimal 35 tahun 31 Desember 2016, ijazah, ipk minimal 2,75, dan STR yang masih berlaku khusus tenaga medis, paramedis dan

³⁹*ibid*

tenaga kesehatan lainnya, selanjutnya mengisi kelengkapan administrasi pada kolom yang telah disediakan oleh panitia.

3. Penetapan Peserta Lulus Tahap Administrasi

Peserta yang dinyatakan lulus tahap administrasi diinformasi melalui Harian Serambi Aceh dan website resmi RSUDZA <http://rsudza.acehprov.go.id> pada tanggal 4 Januari 2017, peserta yang dinyatakan lulus berjumlah 10.347 orang dengan rincian setiap formasi sebagai berikut:

- a. Tenaga medis dan paramedis dengan jumlah kebutuhan 376 orang, sedangkan yang lulus tahap administrasi 3.683 orang,
- b. Tenaga kesehatan lainnya jumlah kebutuhan 71 orang, yang lulus tahap administrasi sebanyak 1.443 orang.
- c. Tenaga administrasi jumlah kebutuhan 53 orang, yang lulus tahap administrasi sebanyak 5.221 orang.

4. Pendaftaran Ulang Online Peserta Yang Lulus Administrasi

Pendaftaran ulang online dilakukan di resmi RSUDdr. Zainoel Abidin <http://rsudza.acehprov.go.id> serta melakukan *print out* kartu peserta selambatnya dilakukan 4 (empat) hari setelah pengumuman kelulusan, apabila tidak melakukan registrasi ulang maka peserta akan dinyatakan gugur. Pada tahap ini panitia akan menginformasikan tentang tata tertib peserta dalam mengikuti ujian, seperti kewajiban bagi peserta untuk hadir 30 menit sebelum pelaksanaan ujian CAT serta panitia tidak dapat memberikan keringanan terkait keterlambatan peserta ujian.

5. Melakukan Koordinasi Terkait TKD dan CAT

Tim pelaksana melakukan koordinasi dengan BKN regional XIII Aceh tentang peserta yang akan mengikuti tes CAT, pengelompokan peserta ujian dibagi menjadi 3 (tiga) grade pendidikan. Grade I pendidikan SMA, grade II pendidikan D-I sampai D-III, dan grade III untuk jenjang pendidikan S-1 sampai S-2. Ujian akan dilakukan menurut grade, dimulai dari grade I sampai selesai, kemudian grade II sampai selesai kemudian diakhiri oleh grade III sampai selesai. Tanggal pelaksanaan ujian akan diberitahukan pada 1-2 hari-H serta pelaksanaan uji coba soal dan tes server 1-2 hari -H.⁴⁰

6. Mempersiapkan Tempat TKD/CAT

Untuk menjamin kelancaran TKD/CAT serta kenyamanan peserta, maka panitia telah mempersiapkan TKD/CAT ini jauh hari dan secara matang supaya tidak adanya kendala ketika TKD/CAT berlangsung. Persiapan ini meliputi penyediaan alur antrian pendaftaran, tanda penunjuk alur, kesiapan komputer, layar monitor simulasi TKD/CAT dan lainnya.

7. Pelaksanaan TKD/CAT

Pelaksanaan TKD/CAT merupakan salah satu tahap yang paling ditunggu. Kompetensi dasar (TKD/CAT) dilaksanakan pada tanggal 23 sampai 29 Januari 2017. Bertempat di lingkungan Universitas Syi'ah Kuala Darussalam Kota Banda Aceh dengan menggunakan beberapa gedung antara lain: gedung ICT Unsyiah, gedung FKIP, gedung Fakultas Kedokteran lantai 1 dan 2, dan gedung Keperawatan Unsyiah.⁴¹

⁴⁰Hasil wawancara Nabila Fajrina staff sub. Bagian keuangan sebagai salah satu panitia rekrutmen, pada tanggal 6 November 2018 pukul 11.00 di RSUDZA.

⁴¹*ibid*

Pelaksanaan tes CAT ini dilaksanakan langsung oleh Tim dari BKN Regional XIII Aceh dan Tim BKN Pusat (Jakarta). Peserta yang mengikuti CAT sebanyak 10.374 orang dengan menggunakan sistem perangkingan. Dalam 1 (satu) hari dapat terlaksana 7 (sesi), selama berlangsung ujian. Hasil dari pelaksanaan tes TKD/CAT secara langsung ditampilkan ketika berlangsungnya ujian di *Over Head Projector (OHP)* untuk memberi nilai transparansi dalam tes TKD/CAT dan pengumuman setiap selesai sesi ujian.

Pada tahap ini terjadi masalah adanya peserta “siluman”. Peserta siluman ini berasal dari tenaga bakti yang tidak lulus pada tahap pertama, namun diberi kesempatan kedua untuk lulus serta mengikuti tahapan tes TKD/CAT.⁴² Penulis melakukan verifikasi kepada pihak kepegawaian bahwa benar adanya peserta siluman. Peserta siluman ini tidak lain adalah para tenaga yang bakti yang telah bekerja selama 5 tahun ke atas, maka dari pihak RSUD dr. Zainoel Abidin dengan pertimbangan tersebut, maka pihak RSUD dr. Zainoel Abidin memasukkan kembali nama yang telah gugur pada tahap TKD/CAT.⁴³

Hal ini sebagaimana hasil wawancara dengan ibu Dewi selaku kepala bagian kepegawaian berikut:

“Terkait nama-nama yang muncul itu perlu saya jelaskan bahwa nama tersebut bukanlah peserta “siluman” yang muncul serta merta, namun nama-nama tersebut merupakan kebijakan dari pihak panitia terhadap tenaga bakti yang sudah berkerja di RSUDZA selama bertahun. Jadi nama-nama tersebut tidak seperti yang diisukan”.⁴⁴

⁴²Hasil wawancara dengan Dewi, Kepala Bagian Kepewagaian Tahun 2016 Tanggal 8 November 2018 pukul 11.30 WIB di RSUDZA

⁴³<http://www.ajnn.net/news/diduga-ada-peserta-siluman-lulus-tes-di-rsudza/index.html>. Diakses pada tanggal 19 Desember 2018 pukul 18.00

⁴⁴Hasil wawancara dengan Dewi,... Tanggal 8 November 2018 pukul 14.00 WIB di RSUDZA

Berdasarkan wawancara dengan salah seorang peserta yang belum beruntung bernama Putri Rahmawati.

“Adanya nama-nama yang sebelumnya tidak terdapat dalam list nama yang dinyatakan lulus tiba-tiba muncul dalam list nama yang mengikuti tes TKD/CAT, maka kami yang telah gugur dimana letak keadilan serta transparansi proses rekrutmen ini”.⁴⁵

Begitulah yang diungkapkan oleh Putri Rahmawati sebagai peserta yang gugur dalam tes. Terkait transparansi dalam rekrutmen salah satu akademisi menganggapi sebagai berikut:

“Dalam suatu rekrutmen harus memiliki mekanisme yang baik. Setelah memiliki mekanisme yang baik selanjutnya para pihak lembaga atau panitia rekrutmen harus mengawasi mekanisme rekrutmen supaya berjalan sebagaimana mestinya. Menurut saya tentang rekrutmen yang di RSUD dr. Zainoel Abidin jika ingin rekrutmen sebenarnya itu harus memiliki sifat transparan dan akuntabel. Transparan dan akuntabel adalah dua unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam rekrutmen karena rekrutmen harus akuntabel dalam proses selanjutnya transparan dalam informasi atau pengumuman”.⁴⁶

8. Pengumuman hasil TKD/CAT

Kemampuan dasar (TKD/CAT) menjadi tantangan besar bagi setiap peserta rekrutmen, tentunya pengumuman ini sangat dinantikan hasilnya. Seperti pada tahap sebelumnya pengumuman dikabarkan melalui melalui website resmi milik RSUD dr. Zainoel Abidin <http://rsudza.acehprov.go.id>, pada tanggal 6 februari 2017. Pengumuman ini diurutkan berdasarkan ranking tertinggi sampai ranking terendah dari total keseluruhan peserta yang mengikuti tes. Untuk kebutuhan

⁴⁵Hasil wawancara dengan Putri Rahmawati sebagai peserta yang gugur dalam rekrutmen pegawai non-PNS Tanggal 13 November 2018

⁴⁶Hasil wawancara dengan Nurul Hidayah sebagai Widyaiswara Madya BPSDM Provinsi Aceh serta sebagai akademisi, Tanggal 16 November 2018 pukul 09.45 WIB di Fakultas Fisip Uin Ar-Raniry Banda Aceh

formasi panitia melakukan 4 kali pemotongan jumlah peserta dari masing-masing formasi jabatan untuk mengikuti tahapan tes selanjutnya.

Tabel 4.4

Rekap Estimasi Perangkingan TKD/CAT⁴⁷

NO	KUALIFIKASI PENDIDIKAN	JUMLAH FORMASI	JUMLAH KELULUSAN	BAKTI YANG LULUS
1	Dokter Umum	12 Orang	48 Orang	5 Orang
2	S1 Keperawatan	100 Orang	400 Orang	49 Orang
3	D-III Keperawatan	250 Orang	1000 Orang	93 Orang
4	D-III Kebidanan	14 Orang	56 Orang	5 Orang
5	S1 Apoteker	5 Orang	20 Orang	0 Orang
6	S1 Kesehatan Masyarakat	5 Orang	24 orang	1 Orang

Sumber: Sub.bagian kepegawaian sebagai panitia rekrutmen pegawai non-PNS tahun 2016-2017

9. Pelaksanaan Psikotes

Psikotest dapat didefinisikan sebagai suatu metode untuk mendapatkan suatu sampel tingkah laku seseorang dalam situasi yang standar. Dapat dikatakan juga bahwa tes adalah suatu ‘contoh’ tingkah laku dalam situasi. ‘Contoh’ tersebut diregistrasikan sebagai hasil test dan merupakan tingkah laku yang akan selalu ditunjukkan oleh seseorang dalam situasi yang sama. Situasi yang standar diartikan sebagai kondisi-kondisi yang sama bagi semua orang yang ditest. Jadi Psikotes bukanlah dapat disamakan dengan ujian mengenai pengetahuan. Psikotes bukanlah sesuatu yang perlu dipelajari atau dipelajarkan. Banyak orang yang salah

⁴⁷Diperoleh dari Sub.bagian kepegawaian sebagai panitia rekrutmen pegawai non-PNS tahun 2016-2017

mengerti tentang Psikotes, terutama orang-orang yang menganggap dapat dipelajari dan mereka yang berorientasi pada status, bukan prestasi, sehingga mereka berusaha mempelajari Psikotest dengan cara-cara tertentu dan melakukan pemalsuan atau penipuan (*cheating*) dengan pertolongan seseorang yang sedikit tahu tentang Psikotest atau bahkan dari seorang psikolog yang tidak bertanggung jawab. Dengan demikian ia mengira akan mempunyai kesempatan untuk maju dalam karirnya. Tetapi dengan demikian justru ia menipu diri sendiri dan merugikan organisasi.⁴⁸

Pelaksanaan tes dilakukan pada tanggal 12 Februari 2017 yang dilaksanakan oleh tim psikolog dari Unsyiah, Tim BKN regional XIII Aceh dan Tim BKN Pusat. tes Psikolog yang dilakukan oleh panitia RSUD dr. Zainoel Abidin ini diharapkan dapat memperoleh calon pegawai non-PNS yang cocok dengan formasi jabatan yang disediakan oleh RSUD dr. Zainoel Abidin.

10. Pengumuman Psikotes

Setelah mengikuti psikotes para duhadapkan dengan pengumuman yang menentukan perjalanan calon pegawai non-PNS pada rekrutmen ini. Pengumuman psikotes dilakukan melalui website remi milik RSUD dr. Zainoel Abidin <http://rsudza.acehprov.go.id> pada tanggal 25 Februari 2017.

11. Pelaksanaan TKB (Tes Kompetensi Bidang)

Setelah melewati psikotes maka pelamar dihadapkan dengan Tes Kompetensi Bidang (TKB). TKB ini dibagi menjadi 2 subansi yaitu tes subansi bidang dan wawancara. Tes subansi bidang untuk mengukur tingkat penguasaan

⁴⁸ *ibid*

bidang formasi jabatan yang di lamar sedangkan wawancara bertujuan untuk melihat kemampuan peamar secara langsung melalui komunikasi. Seleksi ini dilakukan pada tanggal 27 Februari 2017.

12. Pengumuman Tahap Akhir

Pengumuman tes kemampuan bidang pada tanggal 3 maret 2017 melalui melalui website resmi milik RSUD dr. Zainoel Abidin <http://rsudza.acehprov.go.id>. Peserta yang lulus pada tahap ini ditetapkan menurut ranking nilai dan peserta yang dinyatakan lulus cadangan akan dipanggil jika peserta yang dinyatakan lulus mengundurkan diri. Akhirnya, jumlah total peserta yang lulus pada tahan ini berjumlah 500 orang dan lulus cadangan berjumlah 61 orang.⁴⁹

4.2.3 Laporan Hasil Pelaksanaan Rekrutmen

Setelah menempuh berbagai proses rekrutmen, mulai dari pendaftaran, verifikasi berkas sampai pada pengumuman tahap akhir yang menjadi setiap tujuan dari setiap peserta. Tentunya dalam setiap kompetisi akan ada yang menjadi pemenang dan ada juga yang harus ikhlas menerima kegagalan sebagai batu loncatan sembari berusaha di lain kesempatan. Setelah berhasil melaksanakan rekrutmen, ada beberapa tahap yang harus dijalani antara lain:

1. Penyusunan SK dan Nota Dinas

Dalam hal ini Kepala Subbagian Kepegawaian dan sepengetahuan Kepala Bagian Tata Usaha mengusulkan SK pengangkatan tenaga kontrak sesuai dengan formasi jabatan dan penempatan tugas baru oleh direktur RSUD dr. Zainoel Abidin. Setelah mendapatkan persetujuan direktur kemudian Kepala Subbagian

⁴⁹*ibid*

Kepegawaian membuat SK Pengangkatan Tenaga Kontrak sesuai dengan formasi jabatan dan Nota Dinas penempatan tugas serta menyampaikan kepada Kepala Tata Usaha untuk diteruskan kepada direktur RSUD dr. Zainoel Abidin.

2. Penyerahan SK dan Nota Dinas

Penyerahan SK dan Nota Dinas yang telah ditandatangani oleh direktur RSUDZA untuk diserahkan kepada pegawai sebagai bukti telah sah secara hukum sebagai pegawai Non-PNS di RSUD dr. Zainoel Abidin, selanjutnya akan diteruskan kepada masing-masing Ka.Bidang/ Ka. Unit.⁵⁰

3. Membuat Laporan Pelaksanaan

Penyerahan SK dan Nota Dinas kepada pegawai Non-PNS yang baru maka telah usai kegiatan rekrutmen di RSUD dr. Zainoel Abidin namun, ada kewajiban terakhir yang wajib dilakukan panitia adalah melaporkan kegiatan yang telah terlaksana dari awal sampai akhir. Panitia menyampaikan laporan tahapan-tahapan kegiatan rekrutmen tenaga kontrak RSUD Non-PNS 2017.

4.2.4 Metode Rekrutmen Tenaga Non-PNS di RSUD dr. Zainoel Abidin Provinsi Aceh

Pelaksanaan pengadaan tenaga kontrak non-pns di lingkungan RSUD dr. Zainoel Abidin dilaksanakan menggunakan tahap yaitu Administrasi, TKD (Tes Kemampuan Dasar), TKB (Tes Kemampuan Bidang). Berikut ini adalah perincian metode rekrutmen dari setiap tahapan.

1. Tahap Administrasi

⁵⁰Hasil wawancara dengan Dewi, Kepala Bagian Kepewagaian Tahun 2016 Tanggal 11 November 2018 pukul 10.00 WIB di RSUDZA

Pada tahap administrasi ini panitia rekrutmen melihat kelengkapan data pelamar mulai dari ijazah dengan IPK minimal 2,75, khusus bagi tenaga kesehatan wajib melampirkan Surat Tanda Registrasi (STR) yang masih berlaku, dan khusus bagi formasi tenaga kesehatan wajib melampirkan sertifikat BTCLS/ACLS/ATLS serta berumur paling rendah 18 tahun dan paling tinggi 35 tahun pada 31 Desember 2017.

2. Tes Kemampuan Dasar (TKD)

Tes kemampuan dasar merupakan suatu metode seleksi dengan menggunakan komputer, kemudian peserta akan mengerjakan ujian sebagaimana yang telah tertera di layar monitor komputer. Tes ini akan diberikan waktu selama 60 menit yang terdiri dari 100 soal. Soal ini terbagi atas 35 soal Tes Wawasan Kebangsaan (TWK), 30 soal Tes Intelegensi Umum (TIU), dan 35 soal Tes Karakteristik Pribadi (TKP)

3. Tes Psikologi

Psikotest merupakan salah satu rangkaian proses yang berguna untuk memeriksa psikologis dalam bentuk paper-and-pencil. Psikotes ini bermaksud untuk memprediksi performs sebelum bekerja dan dapat memberi gambaran tentang kepribadian dari pekerja serta menjadi parameter kemauan dalam bekerja. Berikut ini adalah parameter yang digunakan dapat dilihat sebagai berikut:

Table 4.5
Parameter Psikotes

No	Parameter	R	K	C	B	T
1	Aktivitas Dalam Berkeja					
2	Semangat Kerja					
3	Relasi Sosial					
4	Kebutuhan berkelompok					
5	Kebutuhan pendekatan dan kasih sayang					
6	Berkerja sistemasi					
7	Hasrat berubah					
8	Pengendalian emosi					
9	Kecendrungan agresif					
10	Kebutuhan membantu atasan					
11	Kebutuhan taat pada aturan dan pengawasan					
12	Menyelesaikan pekerjaan secara mandiri					
13	Bekerja keras					
14	Motivasi berprestasi					

Sumber: Panitia rekrutmen pegawai kontrak RSUDZA

Dalam parameter di atas memiliki tingkat penilaian mulai dari R atau rendah , K atau kurang, C atau Cukup, B atau baik dan T atau tinggi. Dalam penilaian yang dilakukan oleh panitia, peserta harus memiliki nilai C atau cukup pada setiap penilain kecuali pada kecendrungan agresif hanya mempunyai taraf cukup.

4. Tes Kemampuan Bidang (TKB)

Tes kemampuan bidang meliputi 2 macam tes yaitu: tes subttansi bidang dan wawancara. Tes subttansi bidang adalah tes untuk mengukur tingkat kemampuan dan kesesuaian antara kompetensi peserta tes seleksi dengan formasi jabatan yang dipilih. Selanjutnya tes wawancara, yaitu bermaksud untuk mengukur secara langsung dalam berinteraksi, komunikasi dan motivasi peserta tes dalam formasi jabatan yang dipilih, serta menggali, mencari dan menguji bukti kompetensi peserta tes. Khusus bagi formasi jabatan tenaga medis, para medis dan tenaga

kesehatan lainnya wajib melampirkan STR asli sebagai rekomendasi bukti kompetensi peserta tes.

d. Kerangka Regulasi Yang Menjamin Transparansi

Kerangka regulasi yang menjamin transparansi sebagai payung hukum bagi masyarakat dalam mendapatkan informasi yang transparan sesuai yang diatur dalam undang-undang. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Gubernur Aceh Nomor 33 Tahun 2014 tentang Pedoman Pengangkatan dan Pemberhentian Pegawai Non-PNS pada Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Pemerintahan Aceh menjelaskan bahwa pengangkatan dan pemberhentian pegawai harus transparan sebagaimana yang dimuat dalam Pasal 4 Ayat (1) sebagai berikut⁵¹:

“Pengangkatan dan pemberhentian pegawai Non PNS BLUD diselenggarakan selaras dengan prinsip-prinsip tata kelola BLUD Rumah Sakit Pemerintahan Aceh yaitu: 1. transparansi; 2. akuntabilitas; 3. responsibilitas; 4. independensi; 5. efektifitas, dan 6. produktifitas.”

Kemudian dijelaskan transparansi sebagaimana yang telah diuraikan dalam pasal 4 Ayat 1 dalam pasal 4 Ayat 2 sebagai berikut:

“Transparansi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, merupakan asas keterbukaan yang dibangun atas dasar kebebasan arus informasi kepegawaian agar secara langsung dapat diakses bagi yang membutuhkan.”

Bahwa RSUD dr. Zainoel Abidin adalah institusi pemerintah di bidang kesehatan yang mempunyai tugas melaksanakan pelayanan kesehatan kepada masyarakat sehingga sangat membutuhkan adanya keseimbangan jumlah pegawai baik secara kuantitas maupun kualitasnya sehingga perlu mengajukan kegiatan pengadaan tenaga Non-PNS untuk mengisi kekosongan akibat dari pengembangan/ perluasan area rumah sakit.

⁵¹ Pasal 4 Angka (1) dan (2) Peraturan Gubernur Aceh Nomor 33 Tahun 2014 Tentang Pedoman Pengangkatan dan Pemberhentian Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Pemerintahan Aceh

4.2.4 Kendala Dalam Pelaksanaan Rekrutmen Pegawai Kontrak di RSUD dr. Zainoel Abidin

Pada umumnya rekrutmen biasa dihadapi kendala dalam mengambil dua bentuk, yaitu kendala yang bersumber dari organisasi yang bersangkutan sendiri seperti transparansi rekrutmen, faktor internal dan eksternal yang bersumber dari lingkungan dimana organisasi bergerak. Begitu juga dengan RSUD dr. Zainoel Abidin tidak dapat dihindari dari beberapa masalah yang telah disebutkan di atas.

4.2.5 Faktor Internal Organisasi

Kebijakan dalam organisasi, dapat menciptakan para pekerja yang berkualitas. Kebijaksanaan tentang imbalan, sangat berpengaruh pada kinerja para pekerja, sehingga perlu perencanaan yang matang agar sesuai dengan apa yang diharapkan pekerja. Ketidaksiapan pemberian imbalan akan mengurangi efektivitas tenaga kerja yang tentunya berakibat buruk bagi perusahaan atau organisasi. Seperti halnya kebijakan atau proses pelaksanaan rekrutmen di RSUD dr. Zainoel Abidin yang tidak sempurna yang mengakibatkan terjadinya tidak transparansi dalam proses tersebut. Karena ketidaksiapan atau informasi yang dikeluarkan tidak seperti pelaksanaan.⁵²

4.2.6 Faktor Eksternal Organisasi

Faktor eksternal adakalanya dilihat sebagai kendala yang berarti terhadap kelancaran rekrutmen. Berikut ini beberapa contoh dari faktor eksternal yang perlu diperhitungkan dalam proses rekrutmen adalah sebagai berikut :

⁵²Hasil wawancara dengan Irene Putri Mazda, Staf bagian Kepegawaian. Pada tanggal 6 Novermber, pukul 10.00 WIB di RSUDZA

1. Tingkat pengangguran, dalam hal tingkat pengangguran tinggi para pencari tenaga kerja bisa bertindak lebih selektif karena banyaknya yang melamar. Angka pengangguran di Aceh khususnya terbilang masih tinggi, tentunya akan mengakibatkan banyaknya pelamar dari beragam keahlian diluar perkiraan atau melampaui kuota.
2. Langka tidaknya keahlian atau keterampilan tertentu, berhubungan dengan semakin beranekaragamnya keterampilan dan keahlian yang diperlukan dari waktu seiring dengan perkembangan zaman. Meski banyaknya pelamar ada kendala yang tidak terhindar seperti kurangnya keahlian yang sesuai permintaan dari RSUD dr. Zainoel Abidin.
3. Proyeksi angkatan kerja pada umumnya, berkaitan dengan kondisi demografis seperti pertumbuhan penduduk, komposisi penduduk, dan sebagainya. Sebagaimana diketahui pertumbuhan jumlah penduduk semakin meningkat, begitu juga dengan angka pengangguran juga bertambah.
4. Peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan; misalnya ketentuan mengenai upah minimum, ketentuan mempekerjakan wanita dan anak-anak, serta lain sebagainya. Faktor ini dikarenakan terkadang memberatkan BLUD atau dalam hal ini RSUD dr. Zainoel Abidin.⁵³
5. Isu penyelewengan dalam rekrutmen, berkaitan erat dengan nilai-nilai etika yang berlaku. Contoh seperti adanya isu-isu miring tentang peserta siluman pada rekrutmen pegawai kontrak di RSUD dr. Zainoel Abidin.

⁵³ <http://ajnn.net/news/diduga-ada-peserta-siluman-lulus-tes-di-rsudza/index.html> Diakses pada tanggal 25 november, pukul 12.21 WIB.

Setelah penulis melakukan verifikasi kepada pihak kepegawaian bahwa benar adanya peserta siluman. Peserta siluman ini tidak lain adalah para tenaga yang bakti yang telah bekerja selama 5 tahun ke atas, maka dari pihak RSUD dr. Zainoel Abidin dengan pertimbangan tersebut, maka pihak RSUD dr. Zainoel Abidin memasukkan kembali nama yang telah gugur pada tahap TKD/CAT ini berpengaruh terhadap kelancaran rekrutmen. Isu ini muncul dari direktur Pusat Kajian Analisis Pusat Analisis Kajian dan Advokasi Rakyat (PaKAR) Aceh bernama Muhammad Khaidir. Beliau menyatakan bahwa Peserta yang tidak lulus psikotes, tapi tiba-tiba namanya ada di daftar peserta lulus tahap akhir. Bahkan jumlah peserta yang diduga siluman dalam seleksi pegawai rumah sakit provinsi itu mencapai belasan orang.⁵⁴

4.2.7 Solusi Menghadapi Kendala dalam Pelaksanaan Rekrutmen Pegawai Kontrak di RSUD dr. Zainoel Abidin

Setelah melakukan penelitian selama 3 bulan (september sampai dengan november), kemudian mempelajari hasil penelitian. Setelah mengetahui adanya kendala-kendala yang dihadapi oleh panitia dalam melakukan rekrutmen pegawai non-PNS yang diketahui melalui berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai dibidang Kepegawaian RSUD dr. Zainoel Abidin Provinsi Aceh. Setelah mendapatkan permasalahan dalam rekrutmen kemudian peneliti mencari solusi

⁵⁴Hasil wawancara dengan Nurul Hidayah sebagai Widyaiswara Madya BPSDM Provinsi Aceh serta sebagai akademisi, Tanggal 10 November 2018 pukul 08.00 WIB di Fakultas Fisip Uin Ar-Raniry Banda Aceh.

dari berbagai sumber. Adapun solusi yang didapat dari permasalahan tersebut adalah sebagai berikut.⁵⁵

1. Evaluasi Mekanisme Rekrutmen

Dalam rangka mendapatkan sumber daya manusia berkualitas untuk dipekerjakan pada instansi, dapat memilih berbagai sumber rekrutmen. Sumber rekrutmen dapat berasal dari universitas lokal dan dapat juga berasal dari universitas terkenal. Instansi juga dapat membuat iklan di media cetak atau instansi dapat memasang iklan di web resmi instansi atau portal lowongan kerja.

Untuk mengevaluasi berbagai sumber rekrutmen ini kita harus melihat efektif dan efisiennya. Pengertian efektif dalam rekrutmen ini adalah dimana sumber rekrutmen berhasil didapatkan karyawan-karyawan yang berkualitas sesuai kriteria yang telah diberikan. Efisien di sini berarti biaya yang dikeluarkan untuk mendapatkan seorang karyawan.

Mengerjakan rekrutmen pada universitas lokal memungkinkan mendapat banyak kandidat. Dari banyak kandidat ini mungkin kita akan menyaring mahasiswa-mahasiswa yang akan kita wawancarai. Dari hasil saringan ini, instansi kemudian mengundang wawancara mahasiswa-mahasiswa yang masuk dalam saringan ini. Kemungkinan sebagian besar mahasiswa ini menerima tawaran wawancara ini dan datang untuk mengikuti wawancara. Dari wawancara ini kemudian ada proses berikutnya hingga kandidat-kandidat yang sesuai dengan kriteria akan diterima.⁵⁶

⁵⁵ *ibid*

⁵⁶ *Ibid.*

Jika kita menjalankan rekrutmen pada universitas-universitas terkenal maka kita akan mendapatkan banyak kandidat berkualitas. Tetapi saat kita mengundang mereka untuk datang wawancara mungkin yang mau datang tidak sebanyak jika kita merekrut dari universitas lokal, karena kandidat yang berkualitas tentu memiliki banyak pilihan mau bekerja pada instansi mana. Disini kita akan mendapatkan lebih sedikit kandidat yang datang interview. Dari hasil interview dan proses-proses rekrutmen selanjutnya kemungkinan besar kita akan mendapatkan karyawan sesuai kriteria yang telah kita berikan.

Jika memasang iklan pada media cetak, kemungkinan kita akan mendapatkan banyak sekali lamaran tetapi sedikit yang berkualitas. Jika lamaran diberikan dalam bentuk fisik, kita akan mengeluarkan banyak tenaga untuk membuka dan menyeleksi lamaran satu per satu.

Dalam era digital kita mungkin menaruh informasi lowongan kerja pada portal lowongan kerja. Dalam situs portal lowongan kerja biasanya disediakan tool-tool yang memudahkan kita memisahkan pelamar yang sesuai kriteria instansi dan mana yang tidak memenuhi kriteria instansi. Ada juga *tool-tool* yang dilengkapi dengan undangan wawancara dan seterusnya. Situs portal lowongan kerja ini memang media yang sangat baik mempertemukan pencari kerja dan penyedia lowongan.⁵⁷

Tentu saja setiap instansi mempunyai pengalaman dalam menggunakan sumber-sumber rekrutmen. Ada sumber rekrutmen yang efektif dan efisien dalam mendapatkan karyawan, ada juga sumber yang efektif mendapatkan karyawan

⁵⁷*ibid*

tetapi biayanya mahal, ada yang tidak efektif tetapi biayanya murah, tetapi ada juga yang tidak efektif dan berbiaya mahal. Departemen harus dapat menganalisa mana sumber yang terbaik dalam melakukan rekrutmen.

2. Transparansi dan Akuntabilitas Dalam Rekrutmen

Keterbukaan proses yaitu, Adanya publikasi dan media mengenai proses kegiatan. Transparansi adalah keterbukaan atas semua tindakan dan kebijakan yang diambil oleh pemerintah. Prinsip transparansi menciptakan kepercayaan timbal-balik antara pemerintah dan masyarakat melalui penyediaan informasi dan menjamin kemudahan di dalam memperoleh informasi yang akurat dan memadai. Sedangkan Akuntabilitas berasal dari bahasa Inggris, yaitu *accountability* yang artinya keadaan untuk dipertanggungjawabkan. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Nurul Hidayah sebagai Widyaiswara Madya BPSDM Provinsi Aceh serta sebagai akademisi bahwa rekrutmen yang baik dan benar itu harus terbuka prosesnya, artinya setiap proses yang ada dalam rekrutmen harus berjalan dengan transparan supaya peserta tidak merasa dicurangi oleh pihak panitia.⁵⁸

Akuntabilitas yang baik, akan mengurangi adanya tindak kecurangan di suatu instansi. Dengan adanya pengawasan dan pertanggungjawaban, maka pihak-pihak yang diberi amanah akan lebih merasa takut melakukan tindakan kecurangan. Setidaknya tindakan kecurangan pada perusahaan yang memiliki akuntabilitas yang baik dapat lebih diminimalisir jika dibandingkan dengan instansi yang bahkan tidak memiliki akuntabilitas yang memadai. Akuntabilitas yang memadai merupakan pertanggungjawaban dengan pengawasan yang baik,

⁵⁸ *Ibid.*,

terstruktur, terdapat sanksi yang tegas apabila dilanggar, dan mengikat pekerja di instansi tersebut.

Dalam pelaksanaan rekrutmen yang dilakukan di RSUD dr. Zainoel Abidin, maka jenis akuntabilitas yang sesuai di sini ada akuntabilitas prosedural, yaitu pertanggung-jawaban mengenai apakah suatu prosedur penetapan dan pelaksanaan suatu kebijakan telah mempertimbangkan masalah moralitas, etika, kepastian hukum, dan ketaatan pada keputusan politis untuk mendukung pencapaian tujuan akhir yang telah ditetapkan. Pengertian akuntabilitas prosedural ini adalah sebagaimana dengan akuntabilitas proses. Dapat disimpulkan bahwa fungsi akuntabilitas di sini untuk menjamin proses kegiatan rekrutmen yang dilakukan di RSUD dr. Zainoel Abidin berjalan sesuai dengan moralitas, etika, kepastian hukum.⁵⁹

Transparansi dan akuntabel merupakan dua hal yang saling berkaitan erat. Dimana transparansi merupakan keterbukaan informasi kepada publik kemudian akuntabel yaitu mempertanggung jawabkan dalam proses. Artinya ketika sebuah organisasi baru dinilai sudah transparan jika dalam prosesnya terdapat akuntabel untuk menyempurnakan transparansi itu sendiri.

Sudah seharusnya, pemerintah maupun petinggi-petinggi di instansi-instansi yang ada di Indonesia membenahi transparansi dan akuntabilitas di instansinya agar tindakan kecurangan dapat diminimalisir. Apalagi di level pemerintahan yang seperti ini sudah mulai mengabaikan dua prinsip ini. Pemerintah sudah seharusnya membenahi sistem yang ada agar tidak ada lagi kasus korupsi maupun

⁵⁹<https://bachrudinmustafa-staff-upi-edu/2016/04/10/memperbaiki-rekrutmen-akuntabilitas/-transparansi-dan-produktivitas-rekrutmen>. Diakses pada tanggal 11 November 2018, Pukul 11.38 WIB

tindak kecurangan lainnya yang dapat merugikan negara dan masyarakat. Sanksi yang tegas bagi pelaku tindak kecurangan juga diperlukan sebagai tindakan represif, selain perbaikan di sisi transparansi dan akuntabilitas, sehingga mampu terwujud tata pemerintahan yang baik (*good governance*).

3. Pengawasan Sistem Rekrutmen

Pengawasan sistem rekrutmen menjadi hal yang penting dalam mencari solusi dari kendala-kendala rekrutmen, karena dalam pengawasan yang baik akan diketahui dimana kekurangan serta permasalahan dalam rekrutmen. Dengan adanya pengawasan terhadap rekrutmen tentu akan membuat rekrutmen berjalan sesuai dengan sistem sebagaimana dimaksudkan aturan-aturan rekrutmen. Tidak hanya sebatas mencari solusi, pengawasan sistem rekrutmen juga berfungsi untuk meminimalisir adanya kecurangan yang dilakukan oleh oknum.

4. Komitmen Terhadap Peraturan Rekrutmen

Pengadaan pegawai Non-PNS yang dilakukan oleh BLUD harus sesuai dengan aturan-aturan pemerintah. Sebagaimana yang dimuat dalam Pasal 4 Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2014 Tentang Pengelolaan Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil Pada Satuan Kerja Kementerian Kesehatan yang Menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum.⁶⁰

“(1) Pengelolaan pegawai Non PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (2) dilakukan mulai dari: a. pengadaan; b. pengaturan hak dan kewajiban; c. pembinaan, pengembangan dan penilaian kinerja; d. kesejahteraan; dan e. pemberhentian. (2) Pengelolaan sebagaimana

⁶⁰ Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2014 Tentang Pengelolaan Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil Pada Satuan Kerja Kementerian Kesehatan yang Menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum.

dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan prinsip netral, objektif, akuntabel, bebas, terbuka dan memperhatikan efektifitas dan efisiensi.”

Berdasarkan penjelasan di atas maka, segala suatu yang menyangkut pengadaan pegawai non-PNS di BLUD harus dimlulai dengan prinsip netral, objektif, akuntabel, bebas, terbuka, meperlihatkan efektifitas dan efesiensi. Dengan melengkapi prinsip sebagaimana yang disebutkan Peraturan Menteri Kesehatan tersebut tentu akan semakin meningkatkan kualitas hasil rekrutmen, dengan hasil rekrutmen yang berkualitas maka akan meningkatkan mutu pelayanan RSUD dr. Zainoel Abidin.

4.3 Pembahasan

Berdasarkan Pasal 4 Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2014 Tentang Pengelolaan Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil Pada Satuan Kerja Kementerian Kesehatan yang Menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum, bahwa pelaksanaan rekrutmen harus berprinsip netral, objektif, akuntabel, bebas, terbuka dan memperhatikan efektifitas dan efisiensi.

Salah satu yang perlu diperhatikan dalam proses rekrutmen adalah transparansinya proses rekrutmen. Transparansi merupakan adanya kebijakan terbuka bagi pengawasan. Sedangkan yang dimaksud dengan informasi adalah informasi mengenai setiap aspek kebijakan pemerintah yang dapat dijangkau oleh publik. Keterbukaan informasi diharapkan menghasilkan persaingan politik yang sehat, toleran, dan kebijakan dibuat berdasarkan pada preferensi publik. Dalam rekrutmen pegawai non-PNS RSUD dr. Zainoel Abidin sudah transparan jika

dilihat dari sudut informasi, namun masih dipertanyakan dalam hal hasil dari setian tahap ujian.

Menerapkan aturan sesuai dengan tempatnya memang bukan permasalahan yang kecil, soalnya masih banyak masyarakat dalam berbagai kalangan belum siap. Kesiapan dalam menerapkan dalam konsistensi dalam menerapkan peraturan tersebut. Ini dapat dilihat seperti yang terjadi dalam proses rekrutmen pegawai non-PNS RSUD dr. Zainoel Abidin, awal prosesnya memang berjalan transparan namun disayangkan adanya nama “siluman” pada tahap TKD/CAT yang mencederai komitmen transparan proses rekrutmen di RSUD dr. Zainoel Abidin.

Berdasarkan kerangka pikir yang telah penulis gunakan bahwa ada empat indikator yaitu: (a) Ketersediaan dan aksesibilitas dokumen yaitu, adanya informasi yang mudah dipahami dan diakses (dana, cara pelaksanaan, bentuk bantuan atau program), (b) Kejelasan dan kelengkapan informasi yaitu, Keterbukaan Informasi yang berhubungan dengan dokumen yang perlu diketahui oleh masyarakat, (c) Keterbukaan proses yaitu, adanya publikasi dan media mengenai proses kegiatan, (d) Kerangka regulasi yang menjamin transparansi yaitu, untuk mengendalikan masyarakat dengan aturan yang ada yang menjamin transparansi. Beranjak dari empat indikator kunci tersebut penulis ingin mengidentifikasi dari setiap indikator yang merupakan hal penting untuk mengetahui bagaimana transparansi pelaksanaan rekrutmen pegawai kontrak di RSUD dr. Zainoel Abidin Provinsi Aceh.

1. Ketersediaan dan Aksesibilitas Dokumen

Yaitu adanya informasi yang mudah dipahami dan diakses (dana, cara pelaksanaan, bentuk bantuan atau program). Menurut indikator ketersediaan dan aksesibilitas dokumen dideskripsikan semua informasi berkaitan dengan pelaksanaan rekrutmen pegawai Non-PNS dapat diakses dalam website RSUD dr. Zainoel Abidin www.rsudza.acehprov.go.id agar peserta bisa melihat dengan mode publik untuk melihat berbagai kegiatan rekrutmen baik itu pengumuman kelulusan dan lain sebagainya. Selain itu peserta juga dapat menjumpai langsung dengan cara datang langsung ke RSUD dr. Zainoel Abidin untuk mendapatkan kejelasan apabila di website kurang jelas.⁶¹

2. Kejelasan dan Kelengkapan Informasi

Yaitu Keterbukaan Informasi yang berhubungan dengan dokumen yang perlu diketahui oleh masyarakat. Memberikan kejelasan dan kelengkapan informasi menjadi hal penting. Kejelasan, kelengkapan serta keterbukaan informasi dapat menjadi baik atau tidaknya suatu sistem, karena sistem organisasi lembaga yang baik tentunya memiliki kejelasan, kelengkapan serta keterbukaan informasi yang dapat dinikmati oleh masyarakat sebagaimana mestinya. Begitulah semestinya yang didapat oleh setiap peserta rekrutmen pegawai Non-PNS di RSUD dr. Zainoel Abidin mendapatkan informasi yang jelas, lengkap serta terbuka dari pihak RSUD dr. Zainoel Abidin.

⁶¹Hasil wawancara dengan Dewi, Kepala Bagian Kepewagaian Tahun 2016 Tanggal 16 November 2018 pukul 9.00 WIB di RSUDZA

3. Keterbukaan Proses

Yaitu adanya publikasi dan media mengenai proses kegiatan. Keterbukaan tentu menjadi tolak ukur yang penting dalam menjalankan berbagai proses bukan hanya rekrutmen saja. Keterbukaan proses penting bagi siapapun yang sedang berada dalam suatu proses, seperti para peserta rekrutmen pegawai Non-PNS di RSUD dr. Zainoel Abidin tentunya mereka tentunya sangat berharap segala proses yang dijalani mempunyai prinsip keterbukaan.⁶²

4. Kerangka Regulasi Yang Menjamin Transparansi

Yaitu, untuk mengendalikan masyarakat dengan aturan yang ada yang menjamin transparansi. Kerangka regulasi yang menjamin transparansi sebagai payung hukum bagi masyarakat dalam mendapatkan informasi yang transparan sesuai yang diatur dalam undang-undang. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Gubernur Aceh Nomor 33 Tahun 2014 tentang Pedoman Pengangkatan dan Pemberhentian Pegawai Non-PNS pada BLUD Rumah Sakit Pemerintahan Aceh.

⁶²Hasil wawancara dengan Nurul Hidayah sebagai Widyaiswara Madya BPSDM Provinsi Aceh serta sebagai akademisi, Tanggal 15 November 2018 pukul 08.45 WIB di Fakultas Fisip Uin Ar-Raniry Banda Aceh.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

5.1.1 Pelaksanaan rekrutmen pegawai kontrak di RSUD dr. Zainoel Abidin belum dapat dikatakan transparansi secara sempurna, karena masih ada kecurangan dalam proses rekrutmen sehingga mengakibatkan tidak sempurnanya transparansi dalam pelaksanaan rekrutmen pegawai non-PNS di RSUD dr. Zainoel Abidin.

5.1.2 Kendala dalam pelaksanaan rekrutmen pegawai kontrak di RSUD dr. Zainoel Abidin ada dua yaitu antara lain:

1. Faktor Internal Organisasi, Kebijakan dalam organisasi, dapat menciptakan para pekerja yang berkualitas. Kebijaksanaan tentang imbalan, sangat berpengaruh pada kinerja para pekerja, sehingga perlu perencanaan yang matang agar sesuai dengan apa yang diharapkan pekerja. Seperti halnya kebijakan atau proses pelaksanaan rekrutmen di RSUD dr. Zainoel Abidin yang tidak sempurna yang mengakibatkan terjadinya tidak transparansi dalam proses tersebut. Karena ketidaksiapan atau informasi yang dikeluarkan tidak seperti pelaksanaan.
2. Faktor Eksternal Organisasi, yang sering dijumpai adalah tingkat pengangguran, langka tidaknya keahlian atau keterampilan tertentu, proyeksi angkatan kerja pada umumnya, peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, isu penyelewengan dalam rekrutmen.

5.1.3 Solusi Menghadapi Kendala dalam Pelaksanaan Rekrutmen Pegawai

Kontrak di RSUD dr. Zainoel Abidin diantaranya:

1. Evaluasi mekanisme rekrutmen;
2. Transparansi dan akuntabilitas dalam rekrutmen;
3. Pengawasan sistem rekrutmen;
4. Komitmen terhadap peraturan rekrutmen.

5.2 Saran

5.2.1 Transparansi pelaksanaan rekrutmen pegawai kontrak di RSUD dr.

Zainoel Abidin secara keseluruhan telah sukses dilaksanakan sebagaimana aturannya, namun dibalik kesuksesan itu perlu adanya evaluasi terhadap rekrutmen, untuk mewujudkan transparansi rekrutmen pegawai kontrak di RSUD dr. Zainoel Abidin, perlu meningkatkan pengawasan dengan melibatkan *stekholder* selain pemerintah.

5.2.2 Segala sesuatu yang dilakukan pastinya terdapat kendala, namun

dalam menghadapi kendala harus memiliki solusi sesuai untuk mengatasi kendala yang sedang dihadapi. Saran penulis adalah menjalankan aturan sebagaimana mestinya merupakan pilihan solusi yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

1. Buku

- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Adrianto, Nico. 2003. *Good e-Government: Transparansi dan Akuntabilitas Publik Melalui e-Government*, (Malang: Bayumedia Publishing).
- Arikunto, 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Cardoso Gomes, Faustino. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Darma, Surya. 2007. *Manajemen Keuangan sekolah*. Direktorat. Tenaga Kependidikan, Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Departemen Pendidikan Nasional.
- Didjaja, Mustopa. 2003. *Manajemen Proses Kebijakan Publik, Formulasi, Implementasi dan Evaluasi*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara
- Frans Dione, 2009. *Rekrutmen dan Seleksi* Bandung: Grafindo Media Pratama
- Handoko, 1987. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Justine T. Sirait, 2006. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Jakarta: PT Raja Grafindo, 2006.
- Jubaedah. 2008. *Model Pengukuran Pelaksanaan Good Governance di Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota*. (Bandung: PKP2AI LAN.
- Kasmir, 2012. *Manajemen Perbankan*, (Jakarta: Rajawali pers).
- Kristianten. 2006. *Transparansi Anggaran Pemerintah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Lalolo krina, Loina. 2003. *Indikator Alat Ukur Prinsip Akuntabilitas, Transparansi dan Partisipasi*. Jakarta :Badan Perencanaan Pembangunan Nasional.

Rutoto, Sabar. 2007. *Pengantar Metodologi Penelitian*, (FKIP: Universitas Muria Kudus, Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sondang. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bumi Aksara.

Supratno, J. 2003. *Metode Penelitian Hukum dan Statistik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta,

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

2. Undang-Undang

Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2014 Tentang Pengelolaan Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil Pada Satuan Kerja Kementerian Kesehatan yang Menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum.

Peraturan Gubernur Aceh Nomor 33 Tahun 2014 Tentang Pedoman Pengangkatan dan Pemberhentian Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Pemerintah Aceh.

3. Internet

<http://aceh.tribunnews.com/amp/2017/03/06/test-pns-di-rsuza-diduga-curang>

<http://ajnn.net/news/diduga-ada-peserta-siluman-lulus-tes-di-rsudza/index.ht>

<http://www.ajnn.net/news/diduga-ada-peserta-siluman-lulus-tes-di-rsuza/index.html>

<https://scholar.google.co.id/scholar?q=jurnal+tentang+transparansi>.

<https://upp.polkam.go.id/uu-nomor-14-tahun-2008-tentang-keterbukaan-informasi-publik>. Diunduh pada tanggal 3/1/2018

<https://rsudza.acehprov.go.id/tabloid/2018/08/10/sejarah-singkat-rsud-dr-zainoel-abidin/>.

<https://id.scibd.com/doc/326239843/profil-rsudza-banda-aceh-rsu-zainalabidin>

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FISIP UIN AR-RANIRY BANDA ACEH
NOMOR: 223 /Un.08/FISIP/Kp.07.6/02/2018
TENTANG

PENGANGKATAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU PEMERINTAHAN
UIN AR-RANIRY BANDA ACEH

DEKAN ILMU SOSIAL DAN ILMU PEMERINTAHAN UIN AR-RANIRY

- Menimbang : a. bahwa untuk kelancaran bimbingan skripsi dan ujian munaqasyah mahasiswa pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry Banda Aceh maka dinilai perlu menunjuk pembimbing skripsi tersebut yang dituang dalam Surat Keputusan Dekan.
- b. bahwa nama yang tersebut dalam Surat Keputusan ini dinilai cakap dan memenuhi syarat untuk diangkat sebagai pembimbing skripsi.
- Mengingat : 1. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang pendidikan Nasional;
2. Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2012 tentang perubahan atas peraturan pemerintah RI Nomor 23 tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelola Perguruan Tinggi;
6. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013 tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh menjadi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
7. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
8. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 21 Tahun 2015 tentang Statuta UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
9. Keputusan Menteri Agama Nomor 492 Tahun 2003 tentang Pendelegasian wewenang pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian PNS di Lingkungan Departemen Agama Republik Indonesia;
10. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 293/KM/K05/2011 tentang penetapan Institut Agama Islam Negeri Banda Aceh pada Kementerian Agama sebagai instansi Pemerintah yang menerapkan Pengelolaan Badan Layanan Umum;
11. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh Nomor : 02/Un.08/RI/Kp.07.5/01/2018 Tentang Pemberian Kuasa dan Pendelegasian Wewenang Kepada Pejabat di Lingkungan UIN Ar-raniry Banda Aceh;

Memperhatikan : Keputusan Sidang/seminar Proposal Skripsi Prodi Ilmu Administrasi Negara pada tanggal 22 Januari 2018

MEMUTUSKAN

- Menetapkan :
PERTAMA : Menunjuk Saudara
1. Dr. Inayatillah sebagai pembimbing pertama
2. Taufik, M. Si sebagai pembimbing kedua
- Untuk membimbing skripsi
- Nama : Vera Widiyanti
- NIM : 140802008
- Prodi : Ilmu Administrasi Negara
- Judul : Transparansi Rekrutmen Pegawai Kontrak di Rumah Sakit Umum Zainal Abidin Provinsi Aceh
- KEDUA : Pembayaran honorarium pembimbing pertama dan kedua tersebut hanya dapat dibayar kepada Dosen Luar Biasa yang di bebaskan pada DIPA UIN Ar-Raniry Banda Aceh tahun 2018, dengan ketentuan sebagai berikut;
- a. Pembimbing pertama Rp. 250.000/ mahasiswa
- b. Pembimbing kedua Rp. 200.000/ mahasiswa
- KETIGA : Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan sampai dengan berakhirnya semester ganjil 2018/2019 dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam surat keputusan ini.

Ditetapkan di : Banda Aceh
Pada tanggal : 9 Februari 2018

An. Rektor

Dekan

M. Nasiruddin

Tambahan

1. Rektor UIN Ar-raniry Banda Aceh
2. Ketua Prodi Ilmu Administrasi Negara FISIP UIN Ar-Raniry;
3. Pembimbing yang bersangkutan untuk direvisi dan dilaksanakan
4. Yang bersangkutan



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU PEMERINTAHAN
Jalan: Syekh Abdu Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telepon: 0651-7552921, 7551857 Fax: 0651-7552921
Homepage: www.ar-raniry.ac.id e-mail: fisip@ar-raniry.ac.id

Nomor : B-1232/Un.08/FISIP/PP.00.9/07/2018
Lampiran : -
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Banda Aceh, 2 Agustus 2018

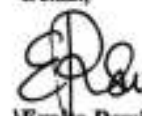
Kepada Yth,
Direktur Rumah Sakit Umum
Zainal Abidin Provinsi Aceh
di
Banda Aceh

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir perkuliahan pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry Banda Aceh, maka kami mohon kesediaan Bapak/Ibu dan atau yang mewakili agar sudi kiranya meluangkan waktu untuk mahasiswa kami dalam rangka wawancara dan pengambilan data yang dibutuhkan guna selesainya tugas akhir dimaksud. Adapun data mahasiswa yang akan melaksanakan penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

Nama : Vera Widiyanti
NIM : 140802008
Jurusan : Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Judul : Transparansi Rekrutmen Pegawai Kontrak di Rumah Sakit Umum Zainal Abidin Provinsi Aceh

Demikian, atas perhatian dan bantuan yang diberikan kami ucapkan terimakasih.

Dekan,


Ernita Dewi



RUMAH SAKIT UMUM DAERAH dr. ZAINOEL ABIDIN

BIDANG PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN

Jalan Tgk. Daud Beureueh No. 108 Telp. (0651) 34562, 34563 Fax. (0651) 34566

Website: <http://rsudza.acehprov.go.id>, Email: litbangrsudza@gmail.com

BANDA ACEH (23126)

Banda Aceh, 02 November 2018

Nomor : 739/Litbang
Lamp. : -
Perihal : Izin Penelitian

Yang Terhormat ;
Kepala Subbag Kepegawaian
RSUD dr. Zainoel Abidin
di-

Tempat

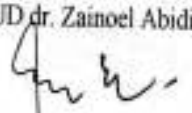
1. Sehubungan dengan surat Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh nomor : B-1232/Un.08/FISIP/PP.00.9/07/2018 tanggal 2 Agustus 2018 perihal Permohonan Izin Penelitian, bersama ini kami hadapkan kepada Saudara Mahasiswa :

Nama : Vera Widiyanti
NIM : 140802008
Prodi : Ilmu Administrasi Negara
Judul Skripsi : "Transparansi Rekrutmen Pegawai Kontrak di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Zainoel Abidin Provinsi Aceh".

Untuk melakukan Penelitian sesuai judul di atas dalam rangka penyusunan Skripsi, yang akan berlangsung mulai tanggal 02 s.d 20 November 2018.

2. Setelah selesai kami minta bantuan Saudara agar dibuatkan surat pengembaliannya ke Bidang Penelitian dan Pengembangan.
3. Demikian untuk dimaklumi, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik kami ucapkan terima kasih.

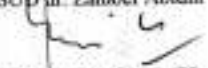
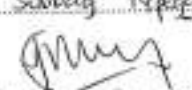
Kepala Bidang Penelitian dan Pengembangan
RSUD dr. Zainoel Abidin


dr. RAHMAN, Sp. A (K)

NIP. 19680610 200003 2 006

Tembusan :
1. Yang Bersangkutan

**LEMBAR KONFIRMASI
IZIN PENELITIAN**

Tanggal	Diteruskan kepada	Isi
17 Okt 2018	Yth : Kepala Subbag Kepegawaian RSUD dr. Zainoel Abidin Di <u>Tempat</u>	Dengan hormat, Mohon informasi dan persetujuan Izin Penelitian. a.n. : Vera Widhyanti Institusi : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry. Judul : "Transparansi Rekrutmen Pegawai Kontrak di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Zainoel Abidin Provinsi Aceh". Cara pengambilan data : • Melakukan Informed Consent. • Melakukan wawancara terhadap Ka. Subbag Kepegawaian RSUD dr. Zainoel Abidin terkait dengan rekrutmen pegawai kontrak di RSUD dr. Zainoel Abidin. (daftar pertanyaan terlampir) • Data-data pendukung terkait rekrutmen pegawai kontrak di RSUD dr. Zainoel Abidin. Waktu : 18 s.d 31 Oktober 2018. Jika Penelitian tersebut disetujui, mohon Bpk/Ibu/Sdr. Berkenan menandatangani dan mengirimkan kembali ke Bidang Penelitian & Pengembangan formulir bukti persetujuan di bawah ini, guna proses lebih lanjut. Tetapi bila ada sesuatu hal sehingga Penelitian belum dapat disetujui, mohon dapat diinformasikan juga alasannya. Atas informasi dan kerjasamanya yang baik diucapkan terima kasih. Kepala Bidang Penelitian dan Pengembangan RSUD dr. Zainoel Abidin  dr. RAHAN, Sp. A (K) NIP. 19680610 200003 2 006
BUKTI PERSETUJUAN Setelah mencermati persetujuan Izin Penelitian an : <u>Vera Widhyanti</u> Maka pada prinsipnya kami <u>setuju</u> / tidak setuju (coret seperlunya), yang bersangkutan melakukan Penelitian di <u>Kasubag. Kepegawaian</u> Bila tidak setuju, mohon dituliskan alasannya. Alasan tidak setuju : Demikian, agar bukti persetujuan ini dapat dipergunakan sebagai penyelesaian administrasi lebih lanjut. Terima kasih. Banda Aceh <u>10 Oktober 2018</u> Kepala <u>Subbag Kepegawaian</u>  <u>(Meutia Prima Dora, S.Psi)</u> NIP. 19720207 200003 2 003		



PEMERINTAH ACEH
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH dr. ZAINOEL ABIDIN
Jln. Tgk. Daud Beureueh Nomor 108 Telepon (0651) 34562, 34563 Fax. (0651) 34566
Website: <http://rsudza.acehprov.go.id>, E-mail: rsudza@acehprov.go.id
BANDA ACEH (23126)

Banda Aceh, 07 Januari 2019 M
01 Jumadil Awal 1440 H

Nomor : 423.6/ 66561
Lamp. : -
Perihal : Selesai Penelitian

Yang Terhormat;
Dekan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry
di-

Banda Aceh

1. Sehubungan dengan surat Saudara nomor : B-1232/Un.08/FISIP/PP.00.9/07/2018 tanggal 2 Agustus 2018 perihal Permohonan Izin Penelitian, kami nyatakan bahwa mahasiswa yang namanya tersebut dibawah ini :

Nama : Vera Widriyanti
NIM : 140802008
Jurusan : Program Studi Ilmu Administrasi Negara

telah selesai melakukan Penelitian di RSUD dr. Zainoel Abidin dari tanggal 02 s.d 20 November 2018 dengan judul Skripsi "Transparansi Rekrutmen Pegawai Kontrak di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Zainoel Abidin Provinsi Aceh".

2. Kami minta agar Saudara dapat menyampaikan 1 (satu) eks hasil penelitian dalam bentuk cetak dan CD atas nama mahasiswa yang bersangkutan demi perbaikan dan peningkatan mutu pelayanan RSUD dr. Zainoel Abidin di masa yang akan datang.
3. Demikianlah untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya dan terima kasih

Yang n. DIREKTUR RSUD dr. ZAINOEL ABIDIN
WAKIL DIREKTUR PENGEMBANGAN SDM

dr. RUSDI ANDID, Sp. A
PEMBINA UTAMA MUDA
NIP. 19610306 198812 1 001

Pertanyaan Kepada Kepala HRD Rumah Sakit Umum Daerah dr.
Zainoel Abidin Provinsi Aceh

1. Bagaimana Proses rekrutmen pegawai kontrak di RSUD dr. Zainoel Abidin?
2. Apakah Informasi tentang perekrutan pegawai kontrak tersedia di media ataupun web rumah sakit tersebut?
3. Apakah di dalam informasi tersebut tertulis dengan jelas dan lengkap?
4. Apakah informasi terbuka kepada masyarakat mengenai dokumen rekrutmen tersebut?
5. Apakah di publikasikan ke media mengenai proses kegiatan rekrutmen tersebut?
6. Apakah menurut Bapak/ibu pelaksanaan rekrutmen pegawai kontrak di RSUD dr. Zainoel Abidin sudah sesuai dengan SOP?
7. Menurut Bapak/ibu apa saja yang menjadi indikator transparan dalam pelaksanaan rekrutmen pegawai kontrak di RSUD dr. Zainoel Abidin ?
8. Apakah ada kendala dalam pelaksanaan perekrutan pegawai kontrak di RSUD dr. Zainoel Abidin?
9. Dalam proses pelaksanaan rekrutmen pegawai kontrak di RSUD dr. Zainoel Abidin apakah ada dasar hukum?
10. Apakah Bapak/ibu tau beredar kabar dimedia social tentang adanya peserta yang lulus rekrutmen namun tidak menjalani proses rekrutmen sebagaimana mestinya, bagaimana tanggapan Bapak/ibu terhadap informasi tersebut?

11. Sebagai Kepala Bagian HRD apa yang ingin Bapak/ibu sampaikan tentang rekrutmen pegawai kontrak di lingkungan RSUD dr. Zainoel Abidin kepada masyarakat?

Pertanyaan kepada Pegawai Kontrak yang sudah lulus proses Rekrutmen

1. Apakah Bapak/ibu pegawai kontrak di RSUD dr. Zainoel Abidin?
2. Pada tahun berapa Bapak/ibu direkrut sebagai pegawai kontrak di RSUD dr. Zainoel Abidin?
3. Bagaimana proses perekrutan pegawai kontrak pada waktu Bapak/ibu direkrut ketika itu?
4. Apakah ada kendala pada saat Bapak/ibu mengikuti proses perekrutan pegawai kontrak di RSUD dr. Zainoel Abidin ?
5. Bagaimana pandangan Bapak/ibu tentang perekrutan pegawai kontrak pada saat itu?
6. Apakah Bapak/ibu tau beredar kabar dimedia social tentang adanya peserta yang lulus rekrutmen namun tidak menjalani proses rekrutmen sebagaimana mestinya, apa pendapat Bapak/ibu tentang kabar miring ini?

Pertanyaan Kepada Pegawai Kontrak yang tidak lulus

1. Apakah Bapak/ibu mengetahui adanya perekrutan pegawai kontrak di RSUD dr. Zainoel Abidin?
2. Apakah Informasi tentang perekrutan pegawai kontrak tersedia di media ataupun web rumah sakit tersebut?
3. Apakah Bapak/ibu dapat mengakses informasi terkait dengan perekrutan tersebut?
4. Apakah di dalam informasi tersebut tertulis dengan jelas dan lengkap?
5. Apakah di dalam informasi perekrutan tersebut Bapak/ibu mengetahui berapa banyak pegawai kontrak yang dibutuhkan RSUD dr. Zainoel Abidin?
6. Apakah Bapak/ibu mengetahui bagian apa saja yang dibutuhkan RSUD dr. Zainoel Abidin untuk merekrut pegawai kontrak tersebut?
7. Apakah di dalam pelaksanaan dan proses perekrutan tersebut terbuka terhadap public?
8. Apakah Bapak/ibu mengikuti tes perekrutan tersebut?
9. Bagaimana pelaksanaan perekrutan tersebut?
10. Apakah ada kendala Bapak/ibu hadapi saat mengikuti tes perekrutan tersebut?

Pertanyaan kepada akademisi

1. Bagaimana pendapat Bapak/ibu tentang transparansi?
2. Bagaimana menurut Bapak/Ibu tentang transparansi mekanisme rekrutmen pegawai?
3. Apakah Bapak/ibu tau beredar kabar dimedia social tentang adanya peserta yang lulus rekrutmen namun tidak menjalani proses rekrutmen sebagaimana mestinya, apa tanggapan Bapak/ibu tentang kabar miring ini?
4. Bagaimana seharusnya pelaksanaan perekrutan yang sesuai menurut Bapak/ibu?

(1)



(2)



1. Hasil wawancara dengan Irene Putri Mazda, Staf bagian Kepegawaian. Pada tanggal 6 November, pukul 10.00 WIB di RSUDZA.
2. Hasil wawancara dengan Lisa Fatmi, Staf bagian Kepegawaian. Pada tanggal 6 November, pukul 11.40 WIB di RSUDZA.

(3)



(4)



3. Hasil wawancara Nabila Fajrina staff sub. Bagian keuangan sebagai salah satu panitia rekrutmen, pada tanggal 6 November 2018 pukul 11.00 di RSUDZA.
4. Hasil wawancara dengan Nurul Hidayah sebagai Widyaiswara Madya BPSDM Provinsi Aceh serta sebagai akademisi, Tanggal 16 November 2018 pukul 09.45 WIB di Fakultas Fisip Uin Ar-Raniry Banda Aceh

CURIKULUM VITAE

DATA PRIBADI

Nama	: VERA WIDIYANTI
Jenis Kelamin	: Perempuan
Tempat/Tgl Lahir	: Aceh Besar, 21 Oktober 1995
Status	: Belum Kawin
Agama	: Islam
No HP	: 0853 6465 8489
Umur	: 23 Tahun
Alamat	: Gampong Beurawe Kec.Kuta Alam Kab.Banda Aceh
No. Rekening	: 349353529
Nama Bank	: BNI SYARI'AH CAPEM UIN AR - RANIRY
Perguruan Tinggi	: UIN AR- RANIRY BANDA ACEH

RIWAYAT PENDIDIKAN

1. Tahun 2002-2008	: MIN Tungkop
2. Tahun 2008-2011	: MTsN Yamas Dumai Riau
3. Tahun 2011-2014	: SMAN 3 Dumai Riau