

**ANALISIS REKRUTMEN PEGAWAI PEMERINTAH
NON APARATUR SIPIL NEGARA (PPNASN)
DI LINGKUNGAN SEKRETARIAT JENDERAL
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA**

Disusun Oleh:

NAMA : AYU FITRIYANTI
NPM : 1964002003
JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA APARATUR

Tesis diajukan untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Magister

Terapan Administrasi Publik (M.Tr.Ap)



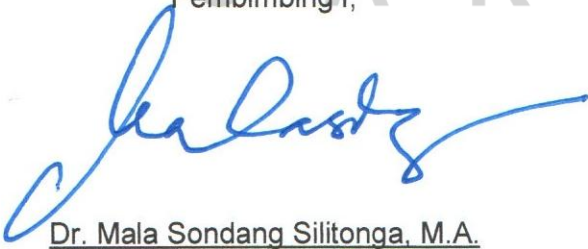
**LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
PROGRAM MAGISTER TERAPAN
TAHUN 2021**

LEMBAR PERSETUJUAN TEKNIS

NAMA : AYU FITRIYANTI
NPM : 1964002003
JURUSAN : ADMINITRASI PUBLIK
PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI PEMBANGUNAN
NEGARA
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA
APARATUR
JUDUL : ANALISIS REKRUTMEN PEGAWAI
(DALAM BAHASA INDONESIA) PEMERINTAH NON APARATUR SIPIL
NEGARA (PPNASN) DI LINGKUNGAN
SEKRETARIAT JENDERAL DEWAN
PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK
INDONESIA
JUDUL : ANALYSIS ON THE RECRUITMENT OF
(DALAM BAHASA INGGRIS) PEGAWAI PEMERINTAH NON
APARATUR SIPIL NEGARA (PPNASN)
WITHIN THE OFFICE OF THE HOUSE OF
THE REPRESENTATIVES OF THE
REPUBLIC OF INDONESIA

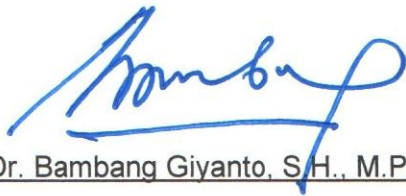
Diterima dan disetujui untuk dipertahankan pembimbing tesis

Pembimbing I,



Dr. Mala Sondang Silitonga, M.A.

Pembimbing II,



Dr. Bambang Giyanto, S.H., M.Pd.

**PROGRAM STUDI APN MAGISTER TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA**

LEMBAR PENGESAHAN

NAMA : AYU FITRIYANTI
NPM : 1964002003
JURUSAN : ADMINITRASI PUBLIK
PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA APARATUR
JUDUL : ANALISIS REKRUTMEN PEGAWAI PEMERINTAH
NON APARATUR SIPIL NEGARA (PPNASN) DI
LINGKUNGAN SEKRETARIAT JENDERAL DEWAN
PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA

Telah mempertahankan tesis di hadapan penguji tesis Program Magister
Terapan Administrasi Pembangunan Negara, Politeknik STIA LAN Jakarta,
Lembaga Administrasi Negara, pada :

Hari : Kamis
Tanggal : 4 November 2021
Pukul : 13.00 – 14.30 WIB

TELAH DINYATAKAN LULUS PENGUJI TESIS :

Ketua Sidang : Dr. Ridwan Rajab, M.Si
Sekretaris : Dr. Edy Sutrisno, M.Si
Anggota
(Pembimbing 1) : Dr. Mala Sondang Silitonga, M.A.
Anggota
(Pembimbing 2) : Dr. Bambang Giyanto, S.H., M.Pd.
Anggota : Arifiani Widjayanti, M.Si., Ph.D



KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas berkat karunia yang telah diberikan, sehingga penelitian tesis yang berjudul “Analisis Rekrutmen Pegawai Pemerintah Non Aparatur Sipil Negara (PPNASN) di Lingkungan Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia”, yang mana merupakan salah satu persyaratan memperoleh gelar Magister Terapan Administrasi Publik pada Jurusan Administrasi Publik, Program Studi Administrasi Pembangunan Negara, Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Aparatur, Program Pasca Sarjana Politeknik STIA LAN Jakarta.

Penghargaan yang tulus dan sebesar-besarnya penulis ucapkan kepada yang terhormat Ibu Dr. Mala Sondang Silitonga, M.A dan Bapak Dr. Bambang Giyanto, M.Pd, yang dimana beliau-beliau adalah Dosen Pembimbing Pertama dan Dosen Pembimbing Kedua penulis, selama melakukan penelitian tesis ini. Terima kasih atas bimbingan, arahan, masukan, saran dan/ataupun kritik guna membuat saya lebih mengembangkan dalam menyelesaikan penelitian tesis ini. Dengan segala hormat penulis juga menyampaikan terima kasih kepada :

1. Orang Tua dan Adik-adik, serta keluarga penulis yang selalu memberikan semangat, motivasi agar segera menyelesaikan hal yang penulis cita-citakan, dan pastinya selalu menyertakan doa disetiap detiknya;
2. Prof. Dr. Nurliah Nurdin, MA beserta Bapak/Ibu Dosen Program Pasca Sarjana Politeknik STIA LAN Jakarta, yang telah mengajarkan ilmu khususnya Jurusan Administrasi Publik, Program Studi Administrasi Pembangunan Negara, Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Aparatur sehingga dapat diterapkan dengan baik dalam keseharian bekerja kelak;
3. Para Staff di Politeknik STIA LAN Jakarta, karena telah memberikan dukungan sehingga penulis mampu menyelesaikan penelitian ini;
4. Bapak/Ibu Pejabat Pimpinan Tinggi Madya, Pejabat Administrator, Pejabat Pengawas, Pejabat Fungsional dan Pegawai Pemerintah Non Aparatur Sipil Negara (PPNASN), yang telah berkenan memberikan waktu, dan bersedia menjadi Informan Kunci dalam penelitian ini;

5. Teman-teman Kelas Z Tahun 2019, walaupun berpisah kelas di semester II, tetap memberikan dukungan terkait informasi kegiatan perkuliahan dan lain-lainnya;
6. Teman-teman di Lingkungan Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia, utama di Bagian Kepegawaian dan Bagian Pembinaan Jabatan Fungsional serta di unit kerja lainnya, yang memberikan semangat agar cepat menyelesaikan penelitian tesis ini;
7. Teman-Teman penulis yang mungkin sering menjadi tempat berdiskusi, mendengar dan menemani saat proses penyelesaian, serta sabar karena tidak bisa bersua di waktu akhir pekan, kalian baik karena tidak komplain.

Penulis berharap, penelitian tesis ini dapat menjadikan manfaat, terutama dalam ranah keilmuan Manajemen Sumber Daya Aparatur (MSDA) khususnya terkait dengan Pegawai Tidak Tetap, Honorer, Tenaga Alih Daya, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kontrak Kerja dan/atau sejenisnya di lingkungan pemerintahan atau BUMN. Sehingga dalam pola penerimaan sampai dengan hal terkhusus dapat lebih diatur dalam suatu ketentuan kebijakan yang jelas karena akan berpengaruh pada kesejahteraan dan kecakapan dalam prestasi bekerja.

Jakarta, 12 November 2021



Ayu Fitriyanti, S.H.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Ayu Fitriyanti, S.H.

NPM / NIK : 1964002003 / 3173085006860002

Alamat : Komplek DPR RI 1 Blok D No. 2, Jalan Haji Merin,
RT. 006 RW. 004, Kelurahan Meruya Selatan,
Kecamatan Kembangan, Kota Jakarta Barat,
Kode Pos 11650.

Dengan ini menyatakan bahwa dalam Tugas akhir ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar Magister Terapan Administrasi Publik di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis dan diterbitkan oleh orang lain kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Yang Membuat Pernyataan,



Ayu Fitriyanti, S.H.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

ABSTRAK

Analisis Rekrutmen Pegawai Pemerintah Non Aparatur Sipil Negara (PPNASN) di Lingkungan Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia

Ayu Fitriyanti, Mala Sondang Silitonga, Bambang Giyanto
1964002003@stialan.ac.id
Politeknik STIA LAN Jakarta

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis rekrutmen pegawai pemerintah non aparatur sipil Negara (PPNASN) di lingkungan Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia. Metode yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi kasus. Pengumpulan data yang dilakukan yaitu pertama dengan adanya wawancara, kuesioner, dan telaah dokumen dengan semuanya disesuaikan pada protokol kesehatan yang sesuai pada situasi covid-19 sehingga dilakukan secara daring.

Hasil penelitian menunjukkan beberapa faktor penyebab kurang berjalannya peraturan tentang rekrutmen PPNASN, pertama belum adanya penerapan dan pengembangan serta perbaikan dari peraturan yang sudah ada dengan mengikuti perkembangan saat ini, kedua penyesuaian tahapan rekrutmen yang tidak berjalan sesuai pada peraturan yang sudah dibentuk sebelumnya, ketiga pedoman tentang PPNASN secara umum belum dibentuk, keempat sistem informasi dari awal penerimaan sampai dengan penilaian kinerja PPNASN belum ada yang bersifat baku, kelima perjanjian kerja yang belum adanya keseragaman khusus, keenam karena pola rekrutmen yang belum cakap dalam prakteknya menjadikan kesulitan dalam mendata formasi yang masih kosong atau sudah isi.

Sarannya untuk membuat pedoman PPNASN, merubah dan memperbaharui peraturan dan kebijakan serta mengembangkan aplikasi yang sudah ada sebagai sarana informasi tentang PPNASN dari sisi perencanaan pengadaan sampai dengan pengelolaan dan pengembangan peningkatan penilaian kinerja PPNASN di Lingkungan Setjen DPR RI.

Kata kunci : PPNASN, Rekrutmen, Pegawai Pemerintah

ABSTRACT

Analysis on the Recruitment of Pegawai Pemerintah Non Aparatur Sipil Negara (PPNASN) within the Office of the House of the Representatives of the Republic of Indonesia

Ayu Fitriyanti, Mala Sondang Silitonga, Bambang Giyanto
1964002003@stialan.ac.id
Politeknik STIA LAN Jakarta

The research intends to elaborate the details of the recruitment analysis of the “pegawai pemerintah non aparatur sipil Negara (PPNASN)” within the Office of the House of the Representatives of the Republic of Indonesia. Descriptive qualitative with case study approach is applied. The research undergoes interview, questionnaire, and document study to gather the data, in which all processes is through online process applying strict health protocol.

The research exhibits critical factors that hinder the PPNASN recruitment process. First, there is lack of implementation, development and revision of the existing rules and regulation adapting with current changes. Second, the adjustment process from the previously documented regulation is not in place. Third, the absence of PPNASN guidelines. Fourth, the ineffectiveness of information system to manage all processes related to the recruitment and assessment. Fifth, the inconsistency of “perjanjian kerja” format. Finally, the less-organized recruitment process that contributes to the inability to detect filled/unfilled positions within the Office.

The research suggests the necessity to introduce special protocols to manage PPNASN, to adjust and update the existing rules and regulations while in parallel to develop information system that includes planning, procurement, organization, development and improvement as well as performance assessment of PPASN within the Office of the House of the Representatives of the Republic of Indonesia.

Keywords: PPNASN, Recruitment, Government Employees

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	i
DAFTAR GAMBAR	iii
DAFTAR TABEL	iv
BAB I : PERMASALAHAN PENELITIAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	3
C. Rumusan Masalah	4
D. Tujuan Penelitian	4
E. Masalah Penelitian	5
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	7
A. Penelitian Terdahulu	7
B. Tinjauan Kebijakan Dan Teoritis	11
1. Tinjauan Kebijakan	11
2. Tinjauan Teoritis	14
C. Kerangka Berpikir	37
BAB III : METODOLOGI PENELITIAN	40
A. Metode Penelitian	40
B. Teknik Pengumpulan Data	40
C. Teknik Pengolahan Dan Analisis Data	44
D. Prosedur Validasi Model Kebijakan	47
E. Instrumen Penelitian	48
BAB IV : HASIL DAN ANALISA PENELITIAN	50
A. Gambaran Lokasi Penelitian	50
B. Hasil Dan Analisis Penelitian	55
1. Analisa Proses Rekrutmen PPNASN di Lingkungan Setjen	
DPR RI	55
2. Saran Strategi dalam Rangka Penyempurnaan Tahapan	
Rekrutmen PPNASN di Setjen DPR RI	69
3. Usulan Rancangan Penyempurnaan Pedoman PPNASN pada ...	
Setjen DPR RI	82
BAB V : PENUTUP	94

A. Kesimpulan	94
B. Saran	95
DAFTAR PUSTAKA.....	97
LAMPIRAN – LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	



POLITEKNIK
STIA LAN
 J A K A R T A

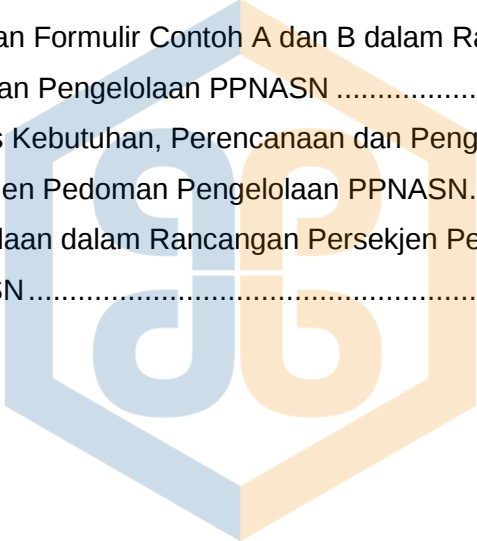
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2 - Proses Rekrutmen terhadap Pilihan Pekerjaan.....	29
Gambar 2.3 - Kerangka Berpikir	38
Gambar 3.1 - Proses analisis data model Miles dan Huberman.....	45
Gambar 4.1 - Struktur Biro Sumber Daya Manusia Aparatur.....	52
Gambar 4.2 - Struktur Bagian Manajemen SDM Non ASN	54
Gambar 4.3 - Contoh Pengumuman PPNP PTUN SERANG.....	64
Gambar 4.4 - Alur Penerimaan PPNASN di Lingkungan Sekretariat Jenderal ... DPR RI.....	67
Gambar 4.5 – Analisis Kebutuhan dan Perencanaan di Lingkungan Setjen DPR RI.....	72
Gambar 4.6 - Aplikasi SIRAJINPPNASN	75
Gambar 4.7 – Pengumuman PPNP didalam PORTAL PNS	77
Gambar 4.8 – Pengumuman PPNP TVR Parlemen	78
Gambar 4.9 – Rancangan Strategi Peneliti tentang Proses Rekrutmen PPNASN.....	79
Gambar 4.10 – Daftar Pencarian Persekjen DPR RI	82

POLITEKNIK
STIA LAN
 J A K A R T A

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 – Formasi Penempatan PPNASN Biro Kepegawaian dan Organisasi....	
T.A. 2020 – 2021	2
Tabel 2.1 – Rangkuman Penelitian Terdahulu	7
Tabel 3.1 – Daftar Informan Kunci Penelitian.....	41
Tabel 4.1 – Status, Kriteria dan Tugas dalam Rancangan Persekjen Pedoman ...	
Pengelolaan PPNASN	85-86
Tabel 4.2 – Lampiran Formulir Contoh A dan B dalam Rancangan Persekjen.. ...	
Pedoman Pengelolaan PPNASN	87
Tabel 4.3 – Analisis Kebutuhan, Perencanaan dan Pengadaan dalam	
Persekjen Pedoman Pengelolaan PPNASN.....	89-90
Tabel 4.4 – Pengadaan dalam Rancangan Persekjen Pedoman Pengelolaan	
PPNASN.....	91-92



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

BAB I

PERMASALAHAN PENELITIAN

A. Latar Belakang

Perkembangan era globalisasi dalam abad ke-21 membawa banyak suatu perubahan dalam budaya kerja Pemerintah, dimana setiap pegawai dituntut profesional untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat luas. Dalam meningkatkan *performance* atau kinerja birokrasi sesuai Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN), maka Pemerintah dalam pelaksanaan manajemen ASN harus menyesuaikan dengan pola kompetensi dan kualifikasi dalam tahapan penerimaan, pengangkatan, penempatan kerja, dan promosi dengan memperhatikan penataan yang dikelola Pemerintah Pusat dan/atau Daerah.

Dalam penataan dan perencanaan pengembangan manajemen ASN juga harus mengacu pada prinsip-prinsip organisasi yang modern, dengan adanya penentuan perencanaan yang strategik, yang mengandung visi, misi dan sasaran dari organisasi yang ada, serta memiliki bentuk organisasi yang modern. Mengingat hal tersebut, dalam perkembangan organisasi birokrasi tidak hanya Pegawai Negeri Sipil (PNS) saja, yang dapat memberikan tentang pelayanan kepada masyarakat secara luas, karena perlu disadari tetap membutuhkan bantuan dan pendamping dalam melaksanakan kerja yang menjadi maksimal yaitu adanya peran serta dari Pegawai Pemerintah Non Aparatur Sipil Negara (PPNASN).

Sebagaimana dalam Peraturan Sekretariat Jenderal (Persekjen) DPR RI Nomor 6 Tahun 2015 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Jenderal dan Badan Keahlian DPR RI, Bab 1 Ketentuan Umum Pasal 1 Angka 5, PPNASN, yaitu Pegawai Non PNS dan Non Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK), yang bekerja di Lingkungan Setjen dan Badan Keahlian DPR RI. Penyebutan PPNASN sama artinya dengan Tenaga Honor, ataupun Pekerja Tidak Tetap.

Situasi dan kondisi PPNASN di Lingkungan Setjen DPR RI, berdasarkan observasi awal di lapangan, antara lain: *Pertama*, terkait dengan masalah formasi nama jabatan yang belum dibuat dalam suatu kebijakan yang jelas.

Sebagai contoh dapat dilihat dari tabel 1.1 tentang formasi kebutuhan PPNASN yang ada di Biro Kepegawaian dan Organisasi Setjen DPR RI :

**Tabel 1.1 - Formasi Penempatan PPNASN
Biro Kepegawaian dan Organisasi T.A. 2020 - 2021**

No.	Unit Kerja	Jabatan	Jumlah
1.	Bagian Kepegawaian	Pranata Terampil SDMA	2
		Pengadministrasi Umum	2
		Pengolah Data	2
		Pramubakti	1
2.	Bagian Pelayanan Kesehatan	Dokter	3
		Perawat	5
		Apoteker	1
		Ahli Gizi	1
		Bagian Administrasi	1
		Pramubakti	1
3.	Bagian Kesekretariatan Fraksi	Tenaga Administrasi	2
		Pramubakti	7
4.	Bagian Organisasi Tata Laksana	Pengadministrasi Umum	1
Total PPNASN			27

Sumber : Data Surat Perjanjian Kerja PPNASN
Biro Kepegawaian dan Organisasi T.A. 2020 - 2021

Tabel 1.1 diatas memperlihatkan formasi nama jabatan PPNASN di Biro Kepegawaian dan Organisasi, dengan penempatannya di masing-masing unit kerja bagian. Penempatan yang belum sesuai formasi nama jabatan dan rincian kerjanya terjadi di Bagian Kesekretariatan Fraksi, nama jabatan dan rincian kerja sebagai Pramubakti tertera di SPK, tapi pekerjaan yang dilakukan sebagai Tenaga Administrasi. Hal ini terlihat, didalam satu unit kerja Biro Kepegawaian dan Organisasi hanya berbeda bagian, tapi untuk penamaan nama jabatan dan rincian kerjanya berbeda dengan yang sebenarnya dikerjakan.

Kedua, terkait dengan tahapan rekrutmen yang belum dirangkumkan dalam sebuah pedoman khusus atau Persekjen DPR RI yang mengatur tentang tahapan rekrutmen. Tahapan dasar rekrutmen PPNASN terkadang disajikan

dalam bentuk nota dinas ke Subbagian Mekanisme Pegawai Bagian Kepegawaian Biro Kepegawaian dan Organisasi, yang diterima dari salah satu unit kerja. Nota dinas yang dimaksud berisikan perihal penyampaian kebutuhan, atau penambahan dan/atau pemberhentian PPNASN.

Tahapan rekrutmen yang belum terorganisir, berkaitan dengan identifikasi jenis pekerja dan formasi penempatan PPNASN yang berdasarkan pada PNS yang sudah memasuki masa batas usia pensiun (BUP) dari masing-masing dalam unit kerja yang ada di Lingkungan Setjen DPR RI. Kemudian, untuk posisi lowong juga dapat diperoleh dari jenis pekerjaan yang tidak bisa dikerjakan oleh PNS karena penuhnya bobot tugas pokok yang dimiliki. Sehingga, untuk penerimaan dan penempatan itu tidak melihat harus di awal tahun atau akhir tahun, melainkan menyesuaikan kebutuhan posisi lowong dari unit kerja, kemudian perjanjian kerja yang akan dibuat dapat menyesuaikan untuk jangka waktu kerja PPNASN apabila telah diterima.

Ketiga, belum adanya kesamaan pendapat dan penyesuaian dalam format penulisan perjanjian kerja diseluruh unit kerja dan adanya aplikasi yang digunakan sebagai sumber informasi belum maksimal untuk PPNASN. Sehingga, adanya perbedaan dalam penyusunan perjanjian kerja di Lingkungan Setjen DPR RI. Kemudian untuk aplikasi yang dipakai sekarang, hanya untuk presensi kehadiran saja, belum dapat menunjang sebagai kelengkapan proses rekrutmen dari awal dan sampai dengan diterima ataupun penilaian kegiatan PPNASN, dan data yang terdapat di aplikasi tidak dilakukan peremajaan karena minimnya penyediaan informasi keberadaan PPNASN.

Keempat, adanya kelemahan administrasi dalam proses rekrutmen PPNASN, yang seharusnya pemberkasaan administrasi adalah bagian utama dari semua kegiatan yang terjadi dalam suatu organisasi sebagai salah satu bahan untuk evaluasi nantinya, yang kemudian dijadikan dasar untuk melakukan pengembangan dari kegiatan yang sudah pernah berlangsung.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti akan menganalisa lebih mendalam mengenai permasalahan rekrutmen PPNASN di Lingkungan Sekretariat Jenderal DPR RI, sehingga dapat memberikan saran strategi yang tepat untuk menyempurnakan serta mengembangkan proses rekrutmen dan juga pedoman

rekrutmen yang ada, untuk dapat disesuaikan dengan perkembangan situasi di lingkungan Sekretariat Jenderal DPR RI.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang disampaikan sebelumnya, permasalahan yang diidentifikasi adalah sebagai berikut:

1. Belum adanya regulasi dan sosialisasi terkait pedoman, formasi kebutuhan, serta tahapan rekrutmen PPNASN di Sekretariat Jenderal DPR RI;
2. Belum adanya keseragaman antar unit kerja di Sekretariat Jenderal DPR RI mengenai penyesuaian format Surat Perjanjian Kerja (SPK) untuk PPNASN;
3. Belum berkembangnya aplikasi PPNASN sebagai wadah informasi dan kegiatan kerja bagi PPNASN di Sekretariat Jenderal DPR RI.

C. Rumusan Permasalahan

Berdasarkan identifikasi masalah, maka yang menjadi pokok permasalahan yaitu “Bagaimana Analisa Proses Rekrutmen Pegawai Pemerintah Non Aparatur Sipil Negara (PPNASN) di Lingkungan Sekretariat Jenderal DPR RI?”

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa secara mendalam mengenai permasalahan yang terjadi terkait rekrutmen PPNASN di Lingkungan Sekretariat Jenderal DPR RI, sehingga dapat disusun:

1. Saran strategi dalam rangka penyempurnaan tahapan rekrutmen PPNASN di Lingkungan Setjen DPR RI, serta;
2. Rancangan penyempurnaan pedoman PPNASN di Lingkungan Sekretariat Jenderal DPR RI.

E. Manfaat Penelitian

1. Terhadap Kepentingan Dunia Akademis

Harapan penelitian ini dapat dijadikan tambahan untuk wawasan dan sebagai referensi dalam melakukan penelitian diselanjutnya, baik di bidang ilmu manajemen Sumber Daya Aparatur atau Sumber Daya Manusia (SDA/SDM), terutama berkaitan pada analisis proses rekrutmen atau penerimaan tenaga honorer, PPNASN, pegawai tidak tetap, pegawai pemerintah yang dengan perjanjian kontrak, pegawai tidak tetap dan pegawai kontrak.

Selain itu, hasil dari penelitian diharapkan memberikan informasi sebagai data tambahan didalam penelitian yang sejenis atau mendekati dan dapat melakukan pengembangan pada aplikasi yang serupa atau mirip, dan/atau bisa melakukan pembentukan aplikasi baru yang konteksnya sama tapi fiturnya dapat lebih bagus dalam sisi untuk pengelolaan dan pengembangan untuk SDA/SDM.

2. Terhadap Dunia Praktis

Penelitian ini dapat dijadikan lahan untuk memberikan sumbangan saran pendapat sebagai refensi, buah pikiran ataupun pengembangan dari aplikasi yang sudah terbentuk ataupun akan direncanakan terbentuk, kemudian dapat menjadi salah satu bahan untuk dipertimbangkan dan mempermudah pengelolaan dan pengembangan PPNASN di Lingkungan Setjen DPR RI.

Penelitian yang dilakukan juga diharapkan dapat jadi salah satu acuan dalam merumuskan, atau menyusun ketentuan peraturan dan/atau kebijakan dari Pejabat yang berwenang dalam bidangnya, utama di unit kerja Biro Kepegawaian dan Organisasi Bagian Kepegawaian Sekretariat Jenderal DPR RI, berkaitan dalam pengelolaan presensi PPNASN, dan penyusunan perencanaan dapat berkomunikasi dan disusun oleh Bagian Organisasi Tata Laksana untuk formasi nama jabatan dan kebutuhan PPNASN, dan Bagian Perencanaan dapat merumuskan rencana anggaran dan ketentuan yang jelas untuk proses pendapatan PPNASN di Lingkungan Setjen DPR RI.

Harapan peneliti dari semua manfaat penelitian ini, yaitu dapat lebih berguna dalam proses penyusunan tahapan rekrutmen yang dapat memenuhi kebutuhan formasi dan nama jabatan untuk PPNASN, sehingga dapat bekerjasama dengan PNS yang masih aktif, artinya PPNASN tersebut sudah siap bekerja sesuai keahliannya dan kemampuannya, bukan lagi belajar dalam suatu pekerjaan.



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A