

ABSTRACT

Recruitment of civil servants through a merit-based selection system is the practice of the Indonesian Bureaucratic Reform Grand Design 2010-2025. The basic principle of the merit system is to choose the best applicant's talents without regard to the demographic characteristics of the applicant. Anambas Islands District conducted a merit-based civil servant recruitment system in 2012 and 2014. In practice, some of the civil servants have moved (turnover) and wish to move (turnover intention) since 2015. Relational demographic factors that observe the interaction of individuals with diverse demographic characteristics in their organizations are the focus of this study.

This research uses a mixed method with a sequential explanatory strategy. Quantitative data collection through census method so that it is representative of actual conditions and analyzes data using logistic regression analysis. The study continued qualitatively through an outlier exploration approach.

The research findings show some differences compared to previous studies and became the novelty of the study. Quantitative analysis results show that origin area is the factor that most influences the interest of civil servants to move, followed by the factor of competency development and work tenure. Geographical factors are other influencing factors outside the independent variables. Contextual factors are important findings in similar research topics, so not all findings can be generalized to areas with the characteristics of Remote Areas, Borders and Islands (DTPK). The issue of the intention of civil servants to move in this study is expected to have theoretical and policy implications through a specific diversity management approach.

Keywords: *civil servants, relational demographics, turnover intention, diversity management, retention*

INTISARI

Perekrutan PNS melalui sistem seleksi berbasis sistem merit merupakan praktek *Grand Design* Reformasi Birokrasi Indonesia 2010-2025. Berbagai hasil riset menyimpulkan arti penting sistem merit dalam manajemen SDM. Prinsip dasar sistem merit adalah memilih talenta pelamar terbaik tanpa memperhatikan karakteristik demografi pelamar. Kabupaten Kepulauan Anambas telah melaksanakan perekrutan PNS berbasis sistem merit tahun 2012 dan 2014. Dalam praktiknya sebagian PNS tersebut memiliki masa retensi yang rendah dimana kepindahan (*turnover*) dan keinginan pindah (*turnover intention*) menunjukkan tren meningkat sejak tahun 2015. Faktor demografi relasional yang memperhatikan interaksi individu dengan karakteristik demografi yang beragam dalam organisasinya menjadi fokus dalam penelitian ini.

Penelitian ini menggunakan metode campuran kuantitatif dan kualitatif (*mix method*) dengan strategi *eksplanatoris sequential*. Pengumpulan data kuantitatif melalui metode sensus sehingga representatif terhadap kondisi sebenarnya dan menganalisa data menggunakan analisa regresi logistik. Penelitian dilanjutkan secara kualitatif melalui pendekatan eksplorasi *outliner*.

Penelitian-penelitian terdahulu menyimpulkan faktor individu dan faktor organisasi sebagai faktor yang mempengaruhi keinginan pegawai untuk pindah. Beberapa hasil berbeda ditemukan dalam penelitian ini. Hasil analisa kuantitatif menunjukkan bahwa faktor daerah asal adalah faktor yang paling mempengaruhi minat PNS untuk pindah. Hal lain yang ditemukan adalah adanya faktor letak geografis yang menjadi faktor pengaruh lain diluar variabel independen hasil analisa regresi logistik. Faktor pengaruh lainnya adalah faktor pengembangan kompetensi dan faktor masa kerja. Variabel bebas yang baru diuji yaitu sikap PNS terhadap demografi relasional tidak menjadi faktor pengaruh. Hal-hal tersebut merupakan kebaruan (*novelty*) penelitian yang sejauh ini belum ditemukan dalam penelitian lain. Faktor kontekstual menjadi temuan penting dalam topik penelitian sejenis, sehingga tidak seluruh temuan dapat digeneralisir untuk wilayah dengan karakteristik Daerah Terpencil, Perbatasan dan Kepulauan (DTPK). Persoalan minat PNS untuk pindah dalam penelitian ini diharapkan memberikan implikasi teoritis dan implikasi kebijakan dengan strategi perekrutan dan retensi melalui pendekatan manajemen keberagaman yang spesifik tidak bersifat seragam (*one size fit*).

Kata kunci : PNS, demografi relasional, minat pindah, manajemen keberagaman, retensi