

# PERANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DALAM PELAKSANAAN REKRUITMEN DAN PENEMPATAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA SAMARINDA

Sugiat

## *Abstrak*

*Peranan Badan Kepegawaian Daerah dalam Pelaksanaan Rekrutmen dan Penempatan di Lingkungan Pemerintah Kota Samarinda adalah tugas dan wewenang Pemerintah kota samarinda dalam menjalankan visi dan misi daerah kota samarinda untuk melahirkan pegawai yang berkompetensi dan ahli di bidangnya salah satunya dengan pelaksanaan Rekrutmen dan penempatan yang sesuai prosedur dan memenuhi syarat yang ditentukan oleh pihak pejabat yang berwenang dalam menjalankan pelaksanaan Rekrutmen dan Penempatan sesuai formasi yang dibentuk dalam setiap unit/organisasi badan, Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan Pelaksanaan Rekrutmen dan Penempatan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah kota Samarinda. Sehingga dalam pelaksanaannya dapat berjalan dengan apa yang diharapkan oleh pemerintah. dan juga untuk mengetahui Faktor Mendukung dan Faktor Menghambat apa saja yang dihadapi dalam Pelaksanaan Rekrutmen dan Penempatan di Lingkungan Pemerintah Kota Samarinda.*

**Kata Kunci:** Peran BKD, Rekrutmen dan Penempatan PNS, Kota Samarinda.

## **Pendahuluan**

Undang-Undang Pemerintah Daerah yang baru ( UU No. 32 Tahun 2004 ), memberikan kebebasan dalam mengatur Manajemen kepegawaian di daerah masing-masing, yakni dimulai dari proses kegiatan rekrutmen, pengembangan, promosi, renumerasi, disiplin, dan pemberhentian atau pensiun. Proses kegiatan ini dilakukan oleh berdasarkan ketentuan-ketentuan yang diatur dalam perundang-undangan maupun peraturan pemerintah.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 jo Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 tentang Pengadaan pegawai Negeri Sipil, pemerintah daerah harus menyaring SDM-PNS yang berkualitas agar dapat menunjang keberhasilan kinerja dan profesionalisme kepegawaian yang didasarkan pada kebutuhan yang nyata sesuai dengan kebutuhan unit organisasi atau dinas.

Kepastian tentang jumlah Pegawai Negeri Sipil yang dibutuhkan terhadap jumlah penduduk (rasio beban kerja) masih belum dapat dihitung secara baik untuk menentukan jumlah pegawai yang harus direkrut kemudian diangkat setiap tahunnya. Begitupun yang terjadi di Kota Samarinda, penduduk Kota Samarinda dari tahun ke tahun mencatat kenaikan yang cukup berarti. Sampai dengan tahun 2010 jumlah

penduduk di Kota Samarinda mencapai 770.573 jiwa, sedangkan sampai saat ini jumlah Pegawai Negeri Sipil adalah sebanyak 10.407 orang. Dengan jumlah penduduk yang cukup padat, pemerintah belum memastikan atau menetapkan berapa jumlah Pegawai Negeri Sipil yang harus direkrut dan diangkat setiap tahunnya.

Oleh karena itu, ada beberapa alasan mengapa Pelaksanaan Rekrutmen dan Penempatan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Samarinda dibuat. *Pertama*, selama ini menurut opini yang berkembang di masyarakat, cenderung diwarnai praktik-praktik spoil, kolusi, nepotisme, daerahisme, sehingga mengakibatkan rendahnya kualitas SDM-PNS.

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Samarinda berdasarkan Keputusan Walikota Samarinda Nomor 811 / 3034 / BKD-I.1 / 2010 tentang Penjabaran Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda mempunyai tugas pokok membantu Walikota selaku pejabat pembina kepegawaian Daerah dalam melaksanakan manajemen Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan peraturan Perundang-undangan di bidang Kepegawaian. Dalam pelaksanaan rekrutmen dan Penempatan Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kota Samarinda.

Rumusan permasalahan penelitian ini adalah bagaimana Pelaksanaan Rekrutmen dan Penempatan di Lingkungan Pemerintah Kota Samarinda ? Faktor-faktor apa saja yang menghambat dan Mendukung dalam Pelaksanaan Rekrutmen dan Penempatan di Lingkungan Pemerintah Kota Samarinda. ?

Tujuan penelitian adalah Untuk mengetahui Pelaksanaan Rekrutmen dan Penempatan di Lingkungan Pemerintah Kota Samarinda. . Untuk mengetahui Faktor-faktor apa saja yang menghambat dan Mendukung dalam Pelaksanaan Rekrutmen dan Penempatan di Lingkungan Pemerintah Kota Samarinda.

Maka penelitian ini mempunyai manfaat sebagai berikut: penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan masukan secara ilmiah dan sistematis bagi pengembangan ilmu administrasi terkhususnya ilmu bagi ilmu pemerintahan.

## **Kerangka Dasar Teori**

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

Manajemen Sumber Daya Manusia/ MSDM merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai Sumber Daya Manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individual, organisasi dan masyarakat.

Fokus MSDM terletak pada upaya mengelola SDM di dalam dinamika interaksi antara organisasi–pekerja yang acap memiliki kepentingan berbeda.

Menurut Stoner ( dalam Irianto, 2001 ) MSDM meliputi penggunaan SDM Secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual.

## **Rekrutmen**

Pengadaan PNS adalah kegiatan untuk mengisi formasi yang lowong sebagaimana diatur dalam PP Nomor 98 tahun 2000 sebagaimana telah diubah dengan PP Nomor 11 tahun 2002 tentang Pengadaan PNS. Pengadaan PNS dimulai dari kegiatan perencanaan, pengumuman, pelamaran, penyarangan, pengangkatan menjadi CPNS sampai dengan pengangkatan menjadi PNS.

Berdasarkan Undang-Undang No.32 Tahun 2004 tentang pemerintah daerah revisi Undang-Undang No.22 tahun 1990 tentang pemerintah daerah, maka mau tidak mau atau siap tidak siap daerah harus melaksanakan kebijakan desentralisasi dan otonomi daerah. Implikasi dari Undang-Undang tersebut adalah bahwa pemerintah daerah memiliki kewenangan dan keleluasaan untuk mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri sesuai dengan prakarsa dan aspirasi masyarakat setempat. Untuk itu diperlukan aparatur yang benar-benar berkualitas, visioner, dan mampu melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik

Salah satu upaya pemerintah daerah agar mampu melaksanakan otonomi daerah adalah merekrut tenaga kerja yang dinilai memenuhi syarat sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan dengan organisasi.

Menurut Flippo ( dalam Pasolong, 2007 ) mengatakan bahwa Rekrutmen adalah proses mencari calon pegawai dan merangsang mereka untuk melamar pekerjaan dalam organisasi yang bersangkutan.

Dundas ( dalam Irianto, 2001 ) menyatakan bahwa Rekrutmen merupakan langkah lanjut setelah organisasi menyelesaikan Perencanaan SDM. Dalam hal ini Perencanaan tersebut akan menentukan kebutuhan SDM untuk organisasi. Di tambahkan oleh Dundas bahwa jika terdapat kebutuhan ekstra, maka organisasi harus memutuskan untuk segera mengadakan Rekrutmen.

Secara essential, Rekrutmen oleh Stoner ( dalam Irianto, 2001 ) dapat di uraikan sebagai berikut : *.....is concerned both with meeting the organization's HR requipment and with helping potential candidate decaide whether they meet the job requipments, are interested in the position and want to join the organization.* ( Rekrutmen berkaitan baik dengan pertumbuhan SDM organisasi maupun dengan membantu calon ( pekerja ) potensial untuk memutuskan apakah mereka memenuhi syarat pekerjaan, tertarik dengan posisi ( pekerjaan ) dan ingin bergabung dengan organisasi).

Lebih lanjut Gomes (2003:105) mengemukakan rekrutmen dilaksanakan oleh organisasi disebabkan adanya lowongan dengan beraneka ragam alasan, yaitu:

- a. Berdirinya organisasi baru.
- b. Adanya perluasan (ekspansi) kegiatan organisasi
- c. Terciptanya pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan-kegiatan baru.
- d. Adanya pekerjaan yang pindah ke organisasi lain.

- e. Adanya pekerja yang berhenti, baik dengan hormat maupun tidak dengan hormat sebagai tindakan punitive.
- f. Adanya pekerja yang berhenti karena memasuki usia pensiun, dan
- g. Adanya pekerja yang meninggal dunia.

### ***Penempatan Pegawai***

Kegiatan penempatan pegawai dalam fungsi kepegawaian, dimulai setelah organisasi melaksanakan kegiatan rekrutmen/penarikan dan seleksi, yaitu pada saat seorang calon pegawai dinyatakan diterima dan siap untuk ditempatkan pada jabatan atau unit kerja yang sesuai dengan kualifikasinya.

Pengertian Penempatan pegawai itu sendiri, menurut Gomes mengemukakan : “Penempatan pegawai adalah merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah tepat atau tidaknya seseorang pegawai ditempatkan pada posisi tertentu yang ada di dalam organisasi”.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2004:63) “Penempatan adalah menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkan dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut”.

Menurut MARIHOT TUA EFENDI (2002: 156) “Penempatan merupakan proses penugasan/pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas/jabatan baru atau jabatan berbeda”.

VEITHZAL RIVAI (2004:211) ”Penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali dari seseorang karyawan kepada pekerjaan barunya”.

### **Metode Penelitian**

Jenis penelitian yang di gunakan adalah deskriptif dengan metode kualitatif, dengan dasar penelitian studi kasus. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang memaparkan dan bertujuan memberikan gambaran serta penjelasan dari variabel yang diteliti, dalam penelitian ini yaitu memaparkan dan menggambarkan Peranan Badan Kepegawaian Daerah dalam Pelaksanaan Rekrutmen dan Penempatan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Samarinda.

MILES dan HUBERMAN (2007:20) menyatakan bahwa analisis interaktif terdiri dari beberapa komponen, yaitu:

1. Pengumpulan data
2. Reduksi data
3. Penyajian data
4. Penarikan kesimpulan atau verifikasi.

## **Fokus Penelitian**

- a. Peranan Badan Kepegawaian Daerah dalam Pelaksanaan Rekrutmen dan Penempatan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Samarinda.
  - a) Tahap Perencanaan Kebutuhan Pegawai
  - b) Tahap Pengumuman
  - c) Tahap Pelamaran
  - d) Tahap Penyaringan/seleksi
  - e) Tahap Penempatan Pegawai
- b. Faktor yang mendukung dan Menghambat dalam Pelaksanaan Rekrutmen dan Penempatan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Samarinda.

Melalui observasi, wawancara dan dokumentasi sesuai dengan indikator-indikator yang telah ditentukan pada fokus penelitian maka penjabarannya adalah sebagai berikut:

### ***Tahap Perencanaan Kebutuhan Pegawai***

Perencanaan kebutuhan pegawai adalah serangkaian kegiatan yang berkaitan dengan penentuan kebutuhan pegawai pada masa yang akan datang berdasarkan perubahan-perubahan yang terjadi dengan memperhatikan norma, standar, dan prosedur yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Sebagaimana dinyatakan dalam peraturan pemerintah nomor 11 tahun 2002, pengertian formasi pegawai negeri sipil adalah jumlah dan susunan pangkat pegawai negeri sipil yang diperlukan dalam suatu organisasi dalam jangka waktu tertentu.

Formasi masing-masing satuan organisasi daerah disusun berdasarkan analisa kebutuhan dan penyediaan pegawai sesuai dengan jabatan yang tersedia, dengan memperhatikan norma, standar, dan prosedur yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Sebelum melakukan penetapan formasi BKD terlebih dahulu menetapkan beberapa syarat yang telah diajukan oleh BKN dan Menpan seperti jenis pekerjaan, sifat pekerjaan, analisa beban kerja dan perkiraan kapasitas seseorang pegawai negeri sipil dalam jangka waktu tertentu, prinsip pelaksanaan pekerjaan, dan peralatan yang tersedia.

Formasi dibentuk oleh BKD Kota Samarinda, BKN dan Menpan dengan sistem perencanaan kebutuhan pegawai yang telah disetujui oleh gubernur atau walikota/bupati dengan anggaran yang telah ditetapkan oleh kepala daerah.

### ***Tahap Pengumuman***

Pengumuman adalah merupakan langkah penting dalam proses Rekrutmen, dimana hendaknya pengumuman dibuat dengan jelas, lengkap dan terbuka dengan menggunakan bahasa yang jelas dan dapat dipahami oleh pelamar baik itu formasi

yang akan diisi, kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan, syarat yang harus di penuhi pelamar dan lain-lain yang perlu dianggap.

Sebelum pengumuman penerimaan calon pegawai negeri sipil diumumkan kepada masyarakat, diawali dengan membentuk panitia dengan keputusan walikota samarinda nomor : 811/ 0890/ BKD-I.1/ 2009 tentang pembentukan formasi yang telah disetujui oleh panitia pelaksanaan Rekrutmen dan penempatan pegawai negeri sipil di lingkungan pemerintah kota samarinda.

Dalam keputusan pelaksanaan formasi pelamar umum tahun anggaran 2009 telah ditetapkan personil-personil yang bertanggung jawab terhadap seluruh rangkaian kegiatan penerimaan calon pegawai negeri sipil dengan bidang dan tugas masing-masing.

### ***Tahap Pelamaran***

Pelamaran adalah dimana seseorang bersedia mengisi formasi yang telah ditentukan oleh panitia pelaksanaan Rekrutmen dan penempatan pegawai negeri sipil di lingkungan pemerintah kota samarinda dengan mengikuti syarat atau ketentuan yang sudah ditetapkan oleh panitia pelaksanaan Rekrutmen dan penempatan pegawai negeri sipil di lingkungan pemerintah kota samarinda.

Berdasarkan dokumen yang penulis peroleh dari Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda bahwa pendaftaran atau penyampian lamaran ditujukan kepada Walikota Samarinda, dimana pelamar harus mengantar langsung lamarannya ke kantor pos yang ada disamarinda,.

Dalam tahap pelamaran terdapat syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh setiap pelamar, Adapun persyaratan yang harus dipenuhi oleh pelamar berdasarkan dokumen yang diperoleh dari Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda adalah sebagai berikut :

#### 1) Pelamar Umum

##### a. Persyaratan Umum

- i. Warga Negara Indonesia
- ii. Bertaqwa kepada tuhan yang maha esa
- iii. Pada saat melamar berusia minimal 18 tahun ( delapan belas tahun ) dan pada tanggal 01 Januari 2010 berusia maksimal 35 ( tiga puluh lima ) tahun, dan atau berusia diatas 35 s/d 40 tahun ( empat puluh tahun ) bagi pelamar yang mengabdikan kepada instansi yang menunjang kepentingan nasional secara terus-menerus tanpa terputus-putus pada instansi pemerintah/ yayasan yang berbadan hukum selama 12 tahun 08 bulan sesuai dengan peraturan pemerintah 98 tahun 2000 tentang pengadaan CPNS sebagai mana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 dan Keputusan Kepala BKN Nomor 11 tahun 2002.
- iv. Tidak berkedudukan sebagai calon pegawai negeri sipil/ pegawai negeri sipil.

- v. Tidak berkedudukan sebagai anggota dan atau pengurus partai politik.
  - vi. Tidak pernah diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat sebagai pegawai negeri sipil/ anggota tentara nasional Indonesia/ anggota kepolisian Negara, atau tidak diberhentikan dengan hormat sebagai pegawai swasta.
  - vii. Tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hokum yang tetap, karena melakukan tindakan pidana kejahatan.
  - viii. Sehat jasmani dan rohani.
  - ix. Bersedia ditempatkan diseluruh wilayah Negara kesatuan republic Indonesia atau Negara lain yang ditentukan oleh pemerintah.
  - x. Mempunyai pendidikan, kecakapan, keahlian dan keterampilan yang diperlukan.
  - xi. Indeks prestasi kumulatif (IPK) untuk sarjana minimal :
    - Sarjana Strata 2 ( S.2 ) = 3,00 ( tiga koma nol nol )
    - Sarjana Strata 1 ( S.1 ) = 2,90 ( dua koma Sembilan puluh )
  - xii. Indeks prestasi Kumulatif (IPK) untuk diploma minimal :
    - Diploma I,II,III = 2.90 ( dua koma Sembilan puluh )
  - Xiii. Pelamar S1 dan S2, dokter umum dan dokter Spesialis dipersyaratkan Untuk memiliki pengetahuan dan kemampuan berbahasa inggris yang dibuktikan dengan foto copy TOEFL yang dilegalisir dengan nilai minimal 400 dan masih berlaku.
- Dokumen yang disertakan pada surat lamaran
1. biodata pelamar yang telah diisi 1 rangkap
  2. pas foto hitam-putih terbaru ukuran 3x4 sebanyak 2 ( dua ) lembar ( tidak boleh foto yang diambil menggunakan telepon genggam ).
  3. Surat lamaran 1 ( satu ) rangkap ditulis dengan tangan menggunakan tinta hitam sesuai dengan contoh/ format yang tersedia dikantor pos.
  4. a). foto copy ijasah terakhir dan transkrip nilai yang telah dilegalisir oleh pejabat yang berwenang dan bagi pelamar yang memiliki ijasah dari perguruan tinggi luar negeri, ijasah harus mendapat akreditasi dari department pendidikan nasional, surat keterangan lulus tidak berlaku untuk melamar.  
b). bagi pelamar formasi guru ( sarjana pendidikan maupun non kependidikan ) wajib melampirkan Akta mengajar yang telah dilegalisir oleh pejabat yang berwenang, serta memiliki kesesuaian mengajar dibidang studi dengan ijazah yang dimiliki.  
c). bagi pelamar formasi analis tata praja wajib melampirkan akta kepamongan yang telah dilegalisir oleh pejabat yang berwenang.
  5. foto copy surat keterangan berbadan sehat dari dokter pemerintah yang dilegalisir 1 (satu) lembar.
  6. Foto copy surat keterangan catatan kepolisian yang dilegalisir 1 (satu) lembar.

7. foto copy kartu tanda pencari kerja dari dinas tenaga kerja yang dilegalisir 1 ( satu ) lembar.
8. Foto copy kartu tanda penduduk 1 (satu) lembar yang masih berlaku ( bukan KTP sementara ).
9. Bagi pelamar, selain mengirim amplop lamaran dan berkas lamaran wajib melampirkan amplop kosong ( tanpa pranko balasan ) dengan menuliskan nama & alamat jelas pelamar serta serta kode pos dan dimasukkan kedalam amplop lamaran sebagai balasan bagi yang tidak lulus seleksi administrasi.  
Persyaratan lamaran sebagaimana tersebut diatas agar tata urutannya disusun dari butir 1 ( satu ) sampai kemudian distaples untuk memudahkan seleksi administras

### ***Tahap Penyaringan/Seleksi***

Tahap penyaringan atau seleksi merupakan kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang akan diterima atau ditolak untuk menjadi calon pegawai negeri sipil. Seleksi ini didasarkan kepada spesifikasi tertentu dari setiap organisasi yang bersangkutan.

Dalam tahap penyaringan/seleksi akan ada dua(2) tahap yaitu tahap penyaringan/seleksi administrasi dan tahap penyaringan/seleksi ujian tertulis yang akan dilaksanakan oleh panitia pelaksanaan Rekrutmen dan penempatan pegawai negeri sipil di lingkungan pemerintah kota samarinda.

Penyaringan/seleksi bagi pelamar yng memenuhi syarat administrasi akan melanjutkan ke ujian tertulis dan apabila bagi pelamar yang tidak lulus penyaringan/seleksi administrasi tidak akan melanjutkan ke ujian tertulis.

Dalam penyaringan/seleksi pemerintah daerah telah menunjukkan bahwa ada beberapa tahap seleksi yaitu dari penyaringan adminitratif dan penyaringan ujian yang berjalan dengan baik sesuai pelaksanaan formasi yang telah ditetapkan.

Sesuai surat keputusan walikota samarinda nomor : 811/ 3034/ BKD-I.1/ 2010. tentang pembentukan tim pengadaan calon pegawai negeri sipil di lingkungan pemerintah kota samarinda formasi pelamar umum.

### ***Tahap Penempatan***

Penempatan adalah merupakan salah satu aspek kunci untuk menunjang keberhasilan kinerja organisasi pemerintah, karena dalam aspek ini ketepatan pemerintah untuk menempatkan SDM menjadi salah satu hal yang cukup fatal untuk keberlanjutan suatu organisasi.

Penempatan dimana merupakan akhir dari proses seleksi dan akhirnya seseorang memperoleh status sebagai pegawai dan ditempatkan pada posisi tertentu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu.

Setelah hasil pengumuman seleksi calon pegawai negeri sipil maka langkah berikutnya adalah menempatkan tenaga kerja baru berdasarkan formasi kebutuhan disetiap unit kerja lingkup pemerintah kota samarinda.

Untuk pelamar yang dinyatakan lulus berhak mendaftar ulang dengan tanggal yang telah ditentukan oleh panitia, untuk memasukan kelengkapan berkas administrasi untuk proses Penempatan pegawai negeri sipil di lingkungan pemerintah kota samarinda.

### **Faktor Mendukung**

Adapun Faktor Mendukung yang mempengaruhi Peranan Badan Kepegawaian Daerah dalam Pelaksanaan Rekrutmen dan Penempatan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Samarinda berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan penulis terdiri dari dua faktor yakni Sebagai Berikut :

#### **1. Sumber Daya Manusia**

Faktor SDM merupakan salah satu faktor yang Mendukung dalam Pelaksanaan Rekrutmen dan Penempatan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Samarinda, karena SDM yang ada telah menjadi Pelaksanan Rekrutmen dan Penempatan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Samarinda Selama beberapa tahun ini.

#### **2. Koordinasi dan Keterlibatan Instansi**

Faktor masyarakat merupakan salah satu faktor yang menghambat dalam Pelaksnaan Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) Mandiri Perdesaan di Kelurahan Maridan, hal ini disebabkan karena kurangnya partisipasi masyarakat yang ditandai dengan absennya masyarakat yang ditandai dengan absnya masyarakat dalam setiap musyawarah yang dilaksanakan melalui PNPM-MP dari data hasil wawancara dan pengamatan penulis ketahui bahwa rendahnya minat masyarakat di kelurahan maridan untuk berpartisipasi dalam setiap kegiatan PNPM mandiri perdesaan.

Partisipasi Instansi atau dinas yang terlibat dalam Pelaksanaan Rekrutmen dan Penempatan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Samarinda mendapat ruang yang penting dalam membantu Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda Karena dalam Pelaksananya Panitia ( BKD ) tidak bisa sepenuhnya dapat Pelaksanan sendiri.

### **Faktor Menghambat**

Adapun Faktor Mendukung yang mempengaruhi Peranan Badan Kepegawaian Daerah dalam Pelaksanaan Rekrutmen dan Penempatan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Samarinda berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan penulis terdiri dari dua faktor yakni Sebagai Berikut :

1. Syarat Tambahan

Dalam proses tahap perencanaan kebutuhan pegawai tidak selamanya berjalan lancar, tentu ada kendala-kendala yang dialami dalam proses tahap perencanaan kebutuhan pegawai, seperti yang terjadi dalam proses perencanaan kebutuhan pegawai 2013 dalam pembentukan formasi pegawai negeri sipil di lingkungan pemerintah kota samarinda.

Adanya tambahan syarat dari pemerintah pusat seperti Analisis jabatan, analisis beban kerja, dan arena itu kenapa BKD dalam dua tahun ini belum mengadaakan Penerimaan pegawai di Samarinda.

2. Keterbatasan Waktu

Disamping faktor pendukung diatas terdapat pula faktor penghambat dalam pelaksanaan Rekrutmen dan penempatan pegawai negeri sipil di lingkungan pemerintah kota samarinda.

Dalam pelaksanaan Rekrutmen dan penempatan pegawai negeri sipil di lingkungan pemerintah kota samarinda, pihak panitia terkendala masalah waktu karena dalam pelaksanaannya panitia memacu pada perda dan peraturan sesuai prosedur badan pelaksanaannya.

Waktu yang ada dalam badan pelaksanaan terbilang 14 hari waktu pengumuman, waktu pelamaran, dimana panitia harus bekerja ekstra dalam waktu 14 hari dikarenakan terlalu banyaknya pelamar yang datang.

## **Kesimpulan**

Berdasarkan penyajian data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut:

Peranan Badan Kepegawaian Daerah dalam Pelaksanaan Rekrutmen dan Penempatan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Samarinda sudah berjalan dengan baik sebagaimana yang ada dalam Keputusan Walikota Samarinda Nomor : 811 / 3034 / BKD-I.1 / 2010 yaitu Panitia Sudah Melaksanakan Tugas dan Kewajiban yang telah tertera dalam keputusan Walikota.

## Daftar Pustaka

- Gomes, Cardoso faushino, 2000 Manajemen sumber daya manusia, andi, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan Ketujuh, bumi Aksara, Jakarta.
- Irawan, Prasetya, 2000, manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan Kedua Puluh Satu, Rosdi, Jakarta.
- Irianto, Jusuf, 2001. Tema-Tema pokok Manajemen Sumber Daya Manusia, Ihsan Condieka.Jatim.
- MA Drs. Suradji, Manajemen Kepegawaian Negara, Modul Pendidikan Dan Pelatihan Prajabatan Golongan III.
- Miles, Matthew B. dan Micheal Huberman, 2007. analisis data kualitatif, terjemah TJETEP Rohendi, UI Press, Jakarta.
- Miles, M.B. dan Huberman AM, *An Xpender Source book, Qualitative Data Analysis, Suge Publication, landon*
- Moleong, Lexy J., 2005, Metode Penelitian Kualitatif, edisi revisi, cetakan kedua puluh tujuh, Rosdi, Jakarta.
- Nasution, Mulia, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, Djambatan, Jakarta.
- Nawawi, Hadari, Metode Penelitian Bidang Sosial, Gadjah Mada University, Press,Jakarta.
- Nawawi, Hadari, 2005. *Metodologi Penelitian Sosial*, University Press, Yogyakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2003, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga, Rineka Cipta,Jakarta.
- Novia, Windy, 2006, Kamus Bahasa Indonesia, Khasiko, Surabaya.
- Pasolong, Harbani, 2007, Teori Administrasi Publik Alfabeta, Bandung.
- Sastrohadiwiryono, siswanto, 2005, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional, cetakan ketiga, Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian, Sondang P., 2001, Kerangka Dasar Ilmu Administrasi, Cetakan Kedua, Rineka Cipta, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Cetakan Ketiga, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta.
- Soeprihanto, Jhon, 2000 Penilaian Pelaksanaan dan Pengembangan Karyawan, Edisi Kedua, Cetakan Keempat, BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Sugiyono,2006, Metode Penelitian Administratif, Cetakan Keempat, Alfa Beta, Bandung.