

## STUDI TENTANG PROSES REKRUTMEN PEGAWAI NEGERI SIPIL KOTA SAMARINDA

Jhon Martin<sup>1</sup>

### Abstrak

*Jhon Martin, menulis skripsi dengan judul " Studi tentang Proses Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil di Kota Samarinda ". Dibawah bimbingan Budiman, S.Ip., M.Si sebagai pembimbing I dan Melati Dama, S.Sos., M.Si sebagai pembimbing II.*

*Tujuan penelitian ini untuk mennggambarkan dan menganalisis proses rekrutmen pegawai negeri sipil di Kota Samarinda serta untuk mengetahui faktor-faktor pendukung dan penghambat yang dihadapi dalam proses rekrutmen pegawai negeri sipil di Kota Samarinda.*

*Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif bersifat deskriptif dengan fokus penelitian meliputi Perencanaan, Pengumuman, Pelamaran, Penyaringan/ Seleksi, Pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil, Pengangkatan Menjadi Pegawai Negeri Sipil, serta Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Proses Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil di Kota Samarinda. Sumber data menggunakan teknik Purposive Samplin. Pengumpulan data dilakukan melalui penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan yang meliputi observasi, wawancara dan dokumentasi atau arsip-arsip yang ada pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda.*

*Berdasarkan hasil penelitian tentang proses Rekrutmen pegawai negeri sipil di kota Samarinda sudah dilaksanakan dengan baik mulai dari perencanaan kebutuhan pegawai sampai dengan pengangkatan calon pegawai negeri sipil, selain itu faktor yang mendukung dalam proses pelaksanaan seperti kerja sama antar instansi yang terlibat dalam perencanaan formasi sudah terlaksana dengan baik, tersedianya sarana dan prasarana yang cukup memadai dan tersedianya tenaga teknis IT yang menangani masalah dalam komputer. Namun, masih ada juga faktor yang menghambat di dalam proses pengadaan calon pegawai negeri sipil seperti masalah pengadaan komputer masih terbatas, perlengkapan teknis masih kurang optimal dan SDM yang menangani masih kurang.*

*KataKunci : Proses Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil*

### PENDAHULUAN

Manusia selalu menjadi titik sentral dalam suatu kehidupan di dunia, karena manusia itu mempunyai ruang gerak dan lingkup yang sangat luas. Manusia diakui atau tidak sangatlah berperan dalam pelaksanaan sebuah organisasi,

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Program S1 Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: jhonmartin984@gmail.com

baik organisasi swasta maupun instansi pemerintah. Dimana yang dimaksud dengan manusia dalam organisasi dan instansi adalah pegawai. Dalam hal ini yang dimaksud dengan pegawai adalah pegawai negeri sipil.

Peranan pegawai negeri sipil dalam perjalanan kehidupan bangsa dan negara republik Indonesia sangat berarti dimana pegawai negeri sipil adalah unsur aparatur negara sebagai salah satu penyelenggara pemerintahan dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan nasional. Adapun tujuan nasional yang tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia serta memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional sebagaimana tersebut di atas diperlukan adanya pegawai negeri yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, negara dan pemerintahan serta yang berkualitas tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai aparatur negara dan abdi masyarakat.

Dalam rangka menciptakan masyarakat madani yang taat akan hukum, demokratis, makmur, adil dan bermoral tinggi, diperlukan pegawai negeri yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada negara Republik Indonesia. Dan sebagaimana diamanatkan dalam penjelasan Undang-Undang Dasar 1945 Nomor 8 Tahun 1974; Jo Undang-Undang Dasar 1945 Nomor 43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian bahwa diperlukan pegawai negeri yang berkemampuan melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggung jawab dalam penyelesaian tugas pemerintahan dan pembangunan, serta bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN) sehingga dapat mempraktikkan tata kelola pemerintahan yang ideal dan terwujudnya Good Governance. Oleh karena itu, untuk mendapatkan pegawai negeri sebagaimana yang disebutkan di atas maka perlu diadakan pengadaan pegawai negeri sipil yang adil dan obyektif..

Landasan pengadaan Pegawai Negeri Sipil ini diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2002; Jo Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 tentang pengadaan Pegawai Negeri Sipil. Menurut ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 pengadaan Pegawai Negeri Sipil itu diadakan sebagaimana dimaksud dalam pasal 1, yaitu pengadaan Pegawai Negeri Sipil adalah untuk mengisi formasi yang lowong. Adapun tata cara pengadaan Pegawai Negeri Sipil ditentukan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 pasal 2 ayat 1 yakni pengadaan Pegawai Negeri Sipil dilakukan mulai perencanaan, pengumuman, pelamaran, penyaringan atau

seleksi, pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) sampai dengan pengangkatan menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Pada pelaksanaan pengadaan tahun lalu, pengadaan dilakukan secara konvensional dengan menggunakan Lembar Jawaban Komputer (LJK). Proses pengadaan secara konvensional khususnya dalam upaya rekrutmen calon Pegawai Negeri Sipil masih dijumpai beberapa permasalahan. Rendahnya tingkat kepercayaan masyarakat terhadap aparatur birokrasi merupakan salah satu indikasi kuat bahwa sistem rekrutmen yang selama ini diterapkan dinilai kurang baik, terutama dari segi pelayanan publik (*public services*). Munculnya isu penyalahgunaan wewenang (*abuse of power*) yang dilakukan oleh oknum-oknum aparatur pemerintahan melalui Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN) merupakan indikator penyimpangan yang terjadi didalam penyelenggaraan manajemen kepegawaian selama ini khususnya dalam pengadaan calon Pegawai Negeri Sipil selama ini. Kurangnya transparansi yang diterapkan oleh pemerintah tersebut menimbulkan persepsi negatif ditengah-tengah masyarakat, bahwa adanya penyalahgunaan wewenang sehingga menimbulkan praktek KKN yang terjadi didalam proses rekrutmen pegawai, baik dari proses penyusunan formasi hingga proses pelaksanaan seleksi. Padahal di zaman reformasi ini dituntut untuk bersih dan transparan guna mewujudkan *good governance* dan *clean government*.

Untuk mengatasi permasalahan yang terjadi pada sistem rekrutmen CPNS secara konvensional, maka baru-baru ini Badan Kepegawaian Negara (BKN) bersama Kemenpan mengeluarkan seleksi CPNS dengan menggunakan pemanfaatan *Computer Assisted Test*. *Computer Assisted Test* (CAT) merupakan metode seleksi dengan menggunakan alat bantu komputer yang dapat digunakan untuk tes rekrutmen CPNS. Penerapan kebijakan dengan sistem baru tersebut diharapkan dalam proses seleksi bisa lebih transparan, akuntabilitas, obyektif, tidak diskriminatif serta bebas dari KKN, dan juga bisa memperoleh pegawai yang profesional, jujur dan bertanggungjawab.

Tetapi didalam proses rekrutmen pegawai negeri sipil di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Samarinda masih ada beberapa masalah yang terjadi didalam pelaksanaan tersebut, seperti penyediaan fasilitas berupa komputer masih terbatas dan kurangnya formasi yang diberikan dari Menpan.

Mengingat keterkaitannya cukup erat dengan masalah pegawai negeri sipil maka berdasarkan pada Keputusan Walikota Samarinda Nomor 12 Tahun 2008 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.

### ***Rumusan Masalah***

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Proses Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil di Kota Samarinda?
2. Adakah hambatan dalam Proses Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil di Kota Samarinda?

### ***Tujuan Penelitian***

Berdasarkan rumusan masalah diatas, adapun tujuan yang ingin di capai dari penelitian ini adalah :

- a) Untuk mendeskripsikan dan menganalisis Proses Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil di Kota Samarinda.
- b) Untuk mengetahui sampai sejauh mana Pemerintah kota Samarinda mematuhi edaran Badan Kepegawaian Negara tentang Proses Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil di Kota Samarinda.

### ***Manfaat Penelitian***

Manfaat penelitian merupakan proses hasil dari tercapainya tujuan, maka dari itu tujuan tersebut dapat di jelaskan sebagai berikut :

1. Secara Teoritis  
Diharapkan bahwa penulisan ini dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan yang dapat menunjang kemajuan ilmu administrasi dan dapat membandingkan antara teori yang diperoleh dibangku perkuliahan khususnya tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dengan kenyataan yang ada dilapangan dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan secara teoritis.
2. Secara Praktis  
Diharapkan bahwa hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi, masukan dan evaluasi bagi pihak Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda dalam proses pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil.

## **KERANGKA DASAR TEORI**

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

Menurut Handoko (2008:3) dalam bukunya yang berjudul "Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia" mengatakan sebagai berikut : Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Menurut Mutiara (2004:15) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan, kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

### ***Proses Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil***

Di dalam suatu organisasi selalu terbuka kemungkinan untuk terjadinya lowongan dengan aneka penyebabnya oleh karena itu lowongan yang kosong harus segera diisi. Proses kegiatan untuk mengisi formasi yang lowong adalah dengan pengadaan. Kegiatan pengadaan yang dilakukan harus dengan perencanaan yang matang sehingga pada saat proses pengadaan berlangsung dapat mencapai jumlah *recruits* sesuai dengan persyaratan untuk keperluan seleksi selanjutnya.

Menurut Hasibuan (2000:40) Rekrutmen adalah usaha mempengaruhi dan mempengaruhi tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu pekerjaan.

Menurut Rachmawati (2008:84) rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik para calon pegawai untuk dipekerjakan oleh organisasi.

Sedangkan menurut Simamora (2004:178) menyatakan bahwa proses rekrutmen pada dasarnya menerapkan beberapa hal :

- a. Pengidentifikasi kebutuhan untuk melakukan pengadaan;
- b. Membuat deskripsi, spesifikasi, dan standar kinerja yang rinci;
- c. Menentukan sumber-sumber kandidat;
- d. Menentukan kriteria-kriteria rekrutmen;
- e. Menyeleksi sumber-sumber rekrutmen;
- f. Menyusun dan menyeleksi dan menjadwalkan program rekrutmen;
- g. Memberitahukan hasil kepada para pelamar; dan
- h. Menunjuk kandidat yang lolos seleksi.

Adapun tata cara pengadaan pegawai negeri ditentukan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 pasal 2 ayat 1 yaitu pengadaan pegawai negeri dilakukan mulai dari perencanaan, pengumuman, pelamaran, penyaringan, pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil sampai dengan pengangkatan jadi Pegawai Negeri Sipil. Dengan mengacu pada peraturan pemerintah, maka penulis menguraikan tahapan proses pengadaan calon pegawai negeri sipil, sebagai berikut :

- a) Perencanaan Kebutuhan Pegawai
- b) Pengumuman
- c) Pelamaran
- d) Penyaringan/seleksi
- e) Pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil
- f) Pengangkatan Menjadi Pegawai Negeri Sipil

### ***Pegawai Negeri Sipil***

Menurut Hasibuan (2000:41) pegawai adalah seseorang pekerja tetap yang bekerja di bawah perintah orang lain dan menerima balas jasa yang besarnya tertentu.

Menurut Kenneth Pegawai Negeri yaitu pejabat yang ditunjuk, jadi pengertian tersebut tidak termasuk terhadap mereka yang memangku jabatan mewakili seperti anggota parlemen, presiden dan sebagainya (dalam Siswanto, 2005:5).

Pegawai Negeri Sipil, menurut undang-undang kepegawaian, pasal 3, "Pegawai negeri" berarti unsur aparatur Negara, abdi Negara dan abdi masyarakat yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, undang-undang dasar 1945, Negara dan pemerintah dalam menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan orang yang bekerja pada pemerintahan, jadi Pegawai Negeri Sipil adalah orang yang bekerja pada pemerintah atau negara (dalam Siswanto, 2005:10).

### ***Definisi Konsepsional***

Pada bagian ini penulis akan mengemukakan definisi konsepsional berdasarkan teori dan konsep yang telah dikemukakan sebelumnya yaitu proses rekrutmen pegawai negeri sipil adalah suatu tahapan-tahapan yang dilakukan dalam rang penerimaan pegawai untuk mengisi kekosongan pada instansi pemerintah mulai dari perencanaan, pengumuman, pelamaran, penyaringan, pengangkatan calon pegawai negeri sipil sampai dengan pengangkatan menjadi pegawai negeri sipil yang mampu melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik, efektif dan efisien didalam penyelenggaraan pemerintahan.

## **METODE PENELITIAN**

### ***Jenis Penelitian***

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif bersifat deskriptif. Dengan melakukan penelitian secara deskriptif dapat memberikan gambaran jelas tentang proses rekrutmen Pegawai Negeri Sipil di kota Samarinda. Penelitian ini terbatas pada usaha mengungkapkan suatu masalah atau keadaan atau peristiwa sebagaimana adanya sehingga bersifat untuk mengungkapkan fakta. Jadi dalam penelitian deskriptif ini penulis melakukan pengukuran secara cermat terhadap suatu fenomena yang terjadi.

### ***Fokus Penelitian***

Dari paparan di atas dan berdasarkan masalah yang diteliti serta tujuan penelitian maka yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah :

1. Proses Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil di kota Samarinda.
  - a. Perencanaan Kebutuhan Pegawai
  - b. Pengumuman
  - c. Pelamaran
  - d. Penyaringan/seleksi
  - e. Pengangkatan calon pegawai negeri sipil
  - f. Pengangkatan menjadi pegawai negeri sipil
2. Kendala-kendala yang dihadapi dalam Proses Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil di kota Samarinda.

### ***Sumber dan Jenis Data***

Dalam penelitian ini pemilihan narasumber dilakukan dengan menggunakan teknik *Purposive Sampling*. Informan yang ditunjuk adalah orang-orang yang benar-benar memahami tentang proses Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Samarinda sehingga mampu memberikan data secara maksimal. Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data primer diperoleh dengan melakukan pengamatan dan wawancara atau tanya jawab secara langsung kepada informan. Adapun yang menjadi *Key-informan* dalam penelitian ini adalah Kepala Badan Kepegawaian dan Sekretaris Badan Kepegawaian Daerah sedangkan yang menjadi *Informan* yaitu Kabid Mutasi, Kabid Pengembangan, Kasubid Bidang Pengadaan Pegawai, staff Bidang Pengadaan Pegawai dan peserta yang lulus tes.
2. Data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen yang berbentuk tulisan baik itu dokumen yang bersifat resmi seperti Undang-Undang atau Peraturan Kebijakan, sumber dari arsip, maupun penelitian kepustakaan sebagai sarana mengumpulkan teori yang berkaitan dengan penelitian ini.

### ***Teknik Pengumpulan Data***

Dalam pengumpulan data untuk penulisan skripsi ini, setelah menyesuaikan situasi dan kondisi di lapangan, maka penulis menggunakan beberapa cara yaitu :

1. Penelitian Perpustakaan (*library Research*)
2. Penelitian Lapangan (*Field Work Research*) yaitu :
  - a) *Observasi*, peneliti mengumpulkan data dengan melakukan pengamatan dan pencatatan langsung untuk mengamati berbagai kegiatan Badan Kepegawaian Daerah kota Samarinda. Observasi dilakukan untuk melengkapi data primer dan data sekunder.
  - b) *Informan (wawancara)*, adalah orang yang menguasai permasalahan, memiliki informasi dan bersedia memberikan informasi. Dalam penelitian ini yang menjadi objek informasi adalah Badan Kepegawaian Daerah kota Samarinda.
  - c) *Dokumentasi*, penulis mengumpulkan data dari dokumen atau arsip, laporan tahunan, jurnal dan karya ilmiah yang relevan dengan penulisan ini.

### ***Teknik Analisis Data***

Setelah data terkumpul dari hasil pengamatan data, maka diadakan suatu analisis data untuk mengolah data yang ada. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis data deskriptif kualitatif dari Milles dan Huberman (2007 : 16) meliputi empat komponen yaitu:

1. Pengumpulan data yaitu data mentah dikumpulkan dalam suatu penelitian.

2. Reduksi data yaitu proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data mentah yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan.
3. Penyajian data yaitu sekumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.
4. Menarik kesimpulan yaitu proses mencari arti benda-benda, mencatat keteraturan, pola-pola, penjelasan konfigurasi yang mungkin terjadi, sebab akibat dan proposi penelitian. Kesimpulan juga diverifikasi selama penelitian berlangsung.

## **HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA**

### ***Gambaran Umum Lokasi Penelitian***

#### ***Kota Samarinda***

Kota Samarinda adalah salah satu kota sekaligus merupakan ibu kota Provinsi Kalimantan Timur, Indonesia. Kota Samarinda dapat dicapai dengan perjalanan darat, laut dan udara. Kota ini memiliki luas wilayah 718 km<sup>2</sup> dan berpenduduk 805.688 jiwa. Dengan luas wilayah 718 km<sup>2</sup>, kota Samarinda memiliki batas-batas wilayah sebagai berikut :

1. Sebelah Utara bersebelahan dengan Kecamatan Muara Badak, Kutai Kartanegara ;
2. Sebelah Selatan bersebelahan dengan Loa Janan, Kutai Kartanegara ;
3. Sebelah barat bersebelahan dengan Tenggarong Seberang dan Muara Badak di Kabupaten Kutai Kartanegara dan ;
4. Sebelah Timur bersebelahan dengan Muara Badak, Anggana, dan Sanga-Sanga di Kabupaten Kutai Kartanegara.

#### ***Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda***

Dasar pembentukan Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda adalah Peraturan Daerah Kota Samarinda Nomor 12 Tahun 2008 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan dan Lembaga Teknis Daerah Kota Samarinda.

Visi : "Terwujudnya Aparatur yang Profesional, Disiplin, Bertanggungjawab dan Akuntabel".

Misi BKD kota Samarinda, adalah :

1. Meningkatkan Profesionalisme penyelenggaraan pelayanan kepegawaian ;
2. Mengembangkan dan meningkatkan pengelolaan administrasi kepegawaian berbasis teknologi informasi ;
3. Meningkatkan kinerja aparatur melalui pembinaan kedisiplinan dan akuntabilitas ;
4. Meningkatkan kompetensi aparatur melalui pendidikan dan pelatihan.

Jumlah Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda Tahun 2015 adalah sebanyak 63 orang dengan terbagi dalam kelompok PNS sebanyak 49 orang dan kelompok Honorer sebanyak 14 orang.



### ***Hasil Penelitian***

#### ***Proses Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil di kota Samarinda Perencanaan Kebutuhan Pegawai***

Dari hasil wawancara penulis dengan Kabid Mutasi, kabid Pengembangan, dan kasubid Pengadaan Pegawai bahwa sebelum pelaksanaan proses rekrutmen CPNS pihak BKD kota Samarinda telah melakukan perencanaan terlebih dahulu seperti perencanaan anggaran yang diperlukan, perencanaan jumlah formasi pegawai yang dibutuhkan dengan cara menganalisis kebutuhan pegawai untuk mendapatkan jumlah formasi yang tepat sasaran sesuai kebutuhan dari instansi tersebut, pembentukan panitia seleksi CPNS, perencanaan jadwal kegiatan pelaksanaan CPNS serta perencanaan kebutuhan sarana dan prasarana yang akan gunakan, semuanya itu sudah direncanakan. Selain itu juga, untuk mengadakan pengadaan CPNS tahun 2014 pihak BKD harus memenuhi syarat dari BKN dan Menpan seperti harus memiliki komputer dengan sistem CAT.

### ***Pengumuman***

Dari hasil wawancara penulis dengan Kabid Mutasi dan Peserta Tesdapat disimpulkan bahwa dalam pengumuman pihak BKD Kota Samarinda telah mengumumkan seluas-luasnya bahwa akan ada alokasi formasi CPNS 2014 yang akan dibuka, hal ini dilakukan agar tidak adanya kecurigaan atau kecurangan terhadap pihak-pihak tertentu dalam penerimaan calon pegawai negeri sipil di kota Samarinda.

### ***Pelamaran***

Dari hasil wawancara penulis dengan Kasubid Pengadaan Pegawai, Staff Kasubid Pengadaan Pegawai dan Peserta Tesdapat disimpulkan bahwa pelamar yang akan melamar terlebih dahulu harus menyesuaikan formasi dengan kualifikasi pendidikan yang akan dilamarnya serta nilai IPKnya sudah memenuhi syarat atau tidak, selain daripada itu salah satu syarat dalam penerimaan calon pegawai negeri sipil adalah setiap pelamar harus mengajukan surat lamaran yang ditulis dengan tulisan tangan sendiri yang ditujukan kepada instansi yang akan dilamarnya. Setelah itu pihak BKD akan memverifikasi berkas yang sudah masuk untuk diproses dan setelah hasil proses keluar maka BKD akan melaporkan kepada Panselnas.

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

Dari hasil wawancara penulis dengan Kabid Pengembangan, Kasubid Pengadaan Pegawai, Staff Pengadaan Pegawai dan Peserta tes dapat disimpulkan bahwa Ujian Seleksi Penerimaan CPNS Pemerintah Kota Samarinda menggunakan 2 (dua) Tahapan Tes, yaitu Tes Kompetensi Dasar (TKD) dan Tes Kompetensi Bidang (TKB) yang terbagi dalam tes tertulis dan wawancara.

### ***Pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil***

Dari hasil wawancara penulis dengan Kasubid Pengadaan Pegawai, dan Peserta tes dapat disimpulkan bahwa proses penentuan kelulusan di BKD kota Samarinda bagi pelamar tes yang sudah dinyatakan lulus dan diangkat menjadi calon pegawai negeri sipil jika pelamar telah memenuhi semua tahapan seleksi. Penentuan kelulusan pelamar menjadi calon pegawai negeri sipil ditetapkan oleh Panselnas, Menpan, dan BKN.

### ***Faktor-faktor yang Menjadi Pendukung***

Dari hasil wawancara penulis dengan Kepala Badan, Kabid Pengembangan, Kasubid Pengadaan Pegawai dan Staff Pengadaan Pegawai dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor yang menjadi pendukung didalam proses pengadaan CPNS di Kantor BKD kota Samarinda yaitu :

1. Koordinasi dan Keterlibatan Instansi
2. Sarana dan Prasarana
3. SDM yang Menangani Masalah Komputer

### ***Pembahasan***

#### ***Proses Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil di kota Samarinda Perencanaan Kebutuhan Pegawai***

Perencanaan kebutuhan pegawai terlebih dahulu dilakukan analisis kebutuhan pegawai kepada instansi yang kekurangan tenaga kerja kemudian diproses dan menghasilkan formasi yang akan diajukan. Formasi tersebut kemudian akan disetujui oleh Walikota dan Gubernur, setelah persetujuan itu pihak Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda akan mengajukan formasi itu kepada Menpan untuk diproses. Jumlah formasi yang dikirim oleh pihak BKD berjumlah 800 formasi dan yang disetujui hanya 125 formasi oleh Menpan dan BKN. Maka hasil formasi itu dikirim kembali kepada BKD kota Samarinda untuk diumumkan kepada masyarakat bahwa akan ada Penerimaan CPNS tahun Anggaran 2014 di Kota Samarinda. Setelah melihat hasil proses tersebut, hal itu seperti yang dikemukakan oleh Thoha (2008:35) yang mengatakan untuk dapat menyusun formasi yang tepat, maka harus disusun lebih dahulu "analisis kebutuhan pegawai". Analisis kebutuhan pegawai adalah suatu proses menganalisis secara logis dan teratur untuk dapat mengetahui jumlah dan kualitas pegawai yang diperlukan oleh suatu unit organisasi agar mampu melaksanakan tugasnya serta guna, berhasil guna dan berkelanjutan.

### ***Pengumuman***

Dalam proses penerimaan formasi yang diberikan Menpan kepada Badan Kepegawaian Daerah kota Samarinda untuk diumumkan kepada masyarakat publik bahwa akan diselenggarakan penerimaan CPNS tahun 2014 di kota Samarinda. Pengumuman merupakan langkah penting dalam proses pengadaan, 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 dianggap perlu. Pengumuman yang diadakan oleh pihak BKD telah dilakukan dengan media-media yang mudah dipahami, seperti alat komunikasi, media elektronik, media cetak, maupun pemasangan papan pengumuman yang ditempel di lingkungan Pemerintah kota Samarinda. Pengumuman yang dilakukan pihak BKD kota Samarinda berlangsung selama 14 hari kepada masyarakat. Seperti dalam Pasal 5 PP No. 11 Tahun 2002 tentang pengumuman akan lowongan pekerjaan dibuka paling lambat 15 hari sebelum tanggal penerimaan lamaran.

### ***Pelamaran***

Setelah pengumuman berlangsung maka diberikan kesempatan kepada pelamar untuk mengajukan surat lamaran kepada pihak BKD kota Samarinda selama batas waktu yang telah ditentukan. Pelamar yang mendaftar melalui online harus cermat melihat apa yang menjadi kualifikasi bagi peserta yang berminat. Setelah pelamar mendaftar online maka setiap pelamar harus mengajukan surat lamaran yang ditulis dengan tulisan tangan sendiri yang ditujukan kepada instansi yang akan dilamarnya untuk di kirim melalui PT. Pos Indonesia kepada BKD Kota Samarinda dengan melengkapi beberapa persyaratan seperti Foto copy STTB/ Ijazah yang disahkan oleh pejabat yang berwenang, Kartu tanda pencari kerja dari Dinas Tenaga Kerja dan Pas photo menurut ukuran dan jumlah yang ditentukan. Setelah itu pihak BKD akan memverifikasi berkas yang sudah masuk untuk diproses dan setelah hasil proses keluar maka Badan Kepegawaian Daerah kota Samarinda akan melaporkan kepada Panselnas. Hal itu serupa menurut Sondang P. Siagian (2001:126) menyatakan bahwa pada umumnya suatu formulir lamaran menggali informasi tentang 7 hal yaitu: Data pribadi, Status pelamar, Keahlian dan keterampilan, Riwayat pengalaman, Piagam penghargaan, Kegemaran atau hobi, dan Referensi.

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

Seleksi penerimaan calon pegawai negeri sipil di Kantor BKD kota Samarinda terbagi dalam 3 tahapan seleksi, yaitu seleksi administrasi seperti seleksi berkas yang masuk, seleksi Tes Kompetensi Dasar (TKD) seperti Tes Karakteristik Pribadi (TKP), Tes Intelegensi Umum (TIU) dan Tes Wawasan Kebangsaan (TWK), seleksi Tes Kompetensi Bidang (TKB) yang terbagi menjadi dua, yaitu tes tertulis menggunakan LJK dan tes wawancara. Seperti yang tertulis dalam Permenpan Nomor 17 Tahun 2014 pasal 6 ayat 1 dan 2 menyatakan bahwa: 1) setiap pelamar yang memenuhi persyaratan untuk diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil wajib mengikuti tes, kecuali ditetapkan lain dalam peraturan perundang-undangan; 2) Tes sebagaimana

dimaksud pada ayat (1) meliputi : a. Tes kompetensi dasar; b. Tes kompetensi bidang.

### ***Pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil***

Pengangkatan calon pegawai negeri sipil adalah seorang pelamar yang telah melewati berbagai tahapan-tahapan seleksi dan dinyatakan lulus oleh pihak yang berwenang dan diangkat menjadi calon pegawai negeri sipil berdasarkan peraturan yang berlaku. Proses seleksi calon pegawai negeri sipil di BKD kota Samarinda ini diawasi oleh Tim Panselnas dan Tim Independen. Hasil nilai TKD 60% langsung dipegang oleh Menpan. Sedangkan nilai TKB yang terbagi dalam tes tertulis diberi 20% dan tes wawancara diberi 20% oleh Tim Independen. Data nilai tersebut kemudian dikirim oleh Badan Kepegawaian Daerah kota Samarinda ke Jakarta untuk diproses kemudian dirangking berdasarkan nilai tertinggi dengan sistem yang mereka sudah buat. Penentuan kelulusan bahwa pelamar lolos menjadi calon pegawai negeri sipil ditetapkan oleh Panselnas, Menpan dan Badan Kepegawaian Negara (BKN).

### ***Pengangkatan menjadi pegawai negeri sipil***

Pengangkatan menjadi pegawai negeri sipil adalah calon pegawai negeri sipil harus melalui masa percobaan minimal 1 (satu) tahun dan maksimal 2(dua) tahun serta diwajibkan mengikuti latihan prajabatan (LPJ) dibuktikan dengan sertifikat, selanjutnya akan diangkat menjadi pegawai negeri sipil oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD) dengan tembusan kepada Menpan-RB dan Badan Kepegawaian Negara (BKN).

### ***Faktor-Faktor yang Menjadi Pendukung***

1. Koordinasi dan keterlibatan antar instansi yang terlibat dalam proses perencanaan penetapanformasi tahun Anggaran 2014.
2. Tersedianya sarana dan prasarana yang memadai serta mendukung kegiatan sehingga kegiatan ini dapat berjalan sesuai dengan ketentuan yang ada, baik berupa alat komunikasi, media elektronik dan media cetak untuk memudahkan dalam penyebaran informasi. Selain itu faktor pendukung lainnya berupa fasilitas komputer dengan sistem CAT dalam seleksi pegawai serta gedung untuk tempat seleksi berlangsung.
3. Tersedianya Tenaga Teknisi yang menangani komputer jika bermasalah.

## **PENUTUP**

### ***Kesimpulan***

1. Perencanaan Kebutuhan Pegawai  
Perencanaan kebutuhan pegawai sudah terlaksana dengan baik mulai dari persiapan penentuan dalam formasi CPNS, penentuan persyaratan CPNS dan penyusunan jadwal kegiatan dalam penerimaan calon pegawai negeri sipil sudah berjalan sebagaimana mestinya.
2. Pengumuman

Pengumuman tentang adanya penerimaan CPNS tahun 2014 sudah diumumkan oleh pihak BKD kota Samarinda melalui beberapa media, seperti media elektronik, media cetak, alat komunikasi dan papan pengumuman yang di pasang di Lingkungan Pemerintah Kota Samarinda.

3. Pelamaran

Dalam tahapan pelamaran sudah berlangsung seperti yang diharapkan seperti mendaftar dengan sistem online dan menulis surat lamaran dengan tulisan tangan sendiri.

4. Penyaringan/Seleksi

Seleksi yang diadakan BKD kota Samarinda berupa seleksi administratif, seleksi TKD dengan sistem CAT dan seleksi TKB yang terbagi dalam tes tertulis dan tes wawancara. Seleksi tersebut sudah sesuai dengan Permenpan Nomor 17 Tahun 2014.

5. Pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil

Pengangkatan pelamar menjadi calon pegawai negeri sipil di kantor BKD kota Samarinda sudah dilaksanakan dengan baik, berdasarkan dari hasil tes peserta yang memenuhi standar kelulusan untuk diangkat menjadi calon pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintah kota Samarinda.

6. Pengangkatan menjadi Pegawai Negeri Sipil

Pengangkatan pelamar menjadi pegawai negeri sipil di kantor BKD kota Samarinda sudah dilaksanakan dengan baik, calon pegawai negeri sipil telah mengikuti masa pencobaan serta mengikuti latihan prajabatan dibuktikan dengan sertifikat kemudian diangkat menjadi pegawai negeri sipil.

7. Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Proses Rekrutmen pegawai negeri sipil di kantor Badan Kepegawaian Daerah kota Samarinda, adalah sebagai berikut :

a. Faktor Pendukung

1. Kerja sama antar instansi yang terlibat dalam perencanaan formasi terlaksana dengan baik sesuai dengan yang direncanakan.
2. Tersedianya sarana dan prasarana yang sudah cukup memadai.
3. Tersedianya Tenaga Teknis.

**Saran**

Berdasarkan hasil penelitian penulis memberikan saran-saran kepada semua pihak yang berhubungan dalam pengadaan CPNS, sebagai berikut :

1. Pengadaan komputer untuk sistem CAT perlu ditambah sehingga pada saat proses berlangsung tidak menjadi salah satu faktor penghambat.
2. Disarankan untuk memaksimalkan setiap jadwal kegiatan guna menghindari adanya penundaan/perubahan jadwal tes secara mendadak.
3. Disarankan pihak BKD perlu memikirkan untuk memiliki gedung sendiri untuk pelaksanaan tes CPNS selanjutnya.

**Daftar Pustaka**

- Fathoni, Abdurahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gomes, Faustino Cordoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Hadra, Agus Hermanto Dan Suharyanto, Hadriyanus. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Media Wacana.
- Hasibuan, S.P Malayu. 2005. *Manajemen “Dasar, Pengertian dan Masalah”*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan S.P Malayu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irianto, Jusuf. 2001. *Tema-tema Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jatim: Insan Cendekia.
- Miles, Mathew B. dan A, Michael Huberman. 2007. *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: UI- Press.
- Pasolong, Harbani. 2007. *Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta
- Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rivai Veitzhal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Simamora Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sulistiyani dan Rosidah. 2003. *MSDM “Konsep, teori, dan pengembangan dalam konteks organisasi publik*. Yogyakarta: Andi.
- Sedarmayanti. 2001. *SDM dan Produktifitas kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Siswanto. 2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2007. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha Miftah. 2008. *Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia*. Jakarta: Kencana.
- Widjaja, AW. 2005. *Adminstrasi Kepegawaian*. Jakarta: Rajawali.

**Dokumen :**

- Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian.
- Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri.
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2008 tentang Kecamatan..