

KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DALAM PENGADAAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KABUPATEN PENAJAM PASER UTARA

Fitranty¹

Abstrak

Penelitian bertujuan untuk mengetahui kinerja Badan Kepegawaian Daerah dalam pengadaan Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Penajam Paser Utara. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara. Pengumpulan data dilakukan dengan penelitian kepustakaan, observasi, wawancara dan dokumentasi. Narasumber terdiri dari Sekretaris Badan Kepegawaian Daerah, Kepala Bidang Pengembangan Pegawai, Kepala Bidang Mutasi Kepegawaian dan Kepala Bidang Pendidikan dan Pelatihan Kepegawaian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja Badan Kepegawaian Daerah dalam pengadaan Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Penajam Paser Utara sudah berjalan dengan baik sesuai dengan aturan yang berlaku meskipun masih ada kendala yang menghambat kinerja tersebut. Kinerja Badan Kepegawaian Daerah dalam pengadaan Pegawai Negeri Sipil berupa kinerja dalam penarikan dengan melakukan perencanaan yaitu membuat formasi, penjadwalan kegiatan, mengumumkan pembukaan CPNS serta kinerja dalam pelamaran yaitu dengan memberikan pelayanan kepada masyarakat yang belum faham cara mendaftar online. Kinerja dalam kegiatan seleksi berupa seleksi berkas, membuat nomor tes, melakukan pengawasan, menyediakan sarana dan prasarana untuk seleksi serta memberikan simulasi CAT. Kinerja dalam proses penempatan dengan memverifikasi berkas daftar ulang CPNS yang lolos seleksi, mengumumkan dan membagikan SK CPNS yang disertai dengan daftar gaji 80% dan lokasi penempatan CPNS, melaksanakan kegiatan diklat prajabatan sebagai syarat untuk menjadi CPNS 100%.

Kata kunci: Kinerja, Pengadaan, Pegawai Negeri Sipil, Penajam Paser Utara

Pendahuluan

Pembangunan nasional yang direncanakan dan sedang dilaksanakan pada saat ini adalah pembangunan yang merata di segala bidang. Hal ini secara tidak langsung melibatkan seluruh potensi yang ada di negara kita. Salah satu yang penting adalah pembangunan aparatur pemerintah. Hal ini tidak terlepas dari kenyataan bahwa aparatur pemerintah adalah perencana dan juga pelaksana pembangunan. Dengan demikian kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil

¹ Mahasiswa Program S1 Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: fitranty456@gmail.com

sangat penting karena Pegawai Negeri Sipil merupakan bagian dari aparatur pemerintah yang akan menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan guna terealisasinya tujuan nasional. Peran besar yang diemban oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) inilah yang menjadikannya dibutuhkan untuk menjalankan tugas dan fungsi kelembagaan dalam rangka mencapai tujuan negara. Selain itu Pegawai Negeri Sipil (PNS) juga menjadi sebuah simbol berlangsungnya sistem dan identitas dari suatu pemerintahan, apakah berjalan dengan baik atau sebaliknya.

Untuk mengemban tugas ini, netralitas Pegawai Negeri Sipil sangat diperlukan. Kedua, melakukan fungsi manajemen pelayanan publik. Ukuran yang dipakai untuk mengevaluasi peran ini adalah seberapa jauh masyarakat merasa puas dengan pelayanan yang diberikan Pegawai Negeri Sipil. Ketiga, Pegawai Negeri Sipil harus mampu mengelola pemerintahan. Artinya pelayanan pada pemerintah dan masyarakat merupakan fungsi utama Pegawai Negeri Sipil.

Setiap tahun Pemerintah Daerah, baik kabupaten atau kota dapat mengalokasikan formasi kebutuhan Pegawai Negeri Sipil. Hasil pengalokasian formasi tersebut dikirimkan kepada Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Menpan dan RB) melalui Badan Kepegawaian Daerah untuk mendapat persetujuan jumlah kebutuhan formasi yang dapat dibuka dalam seleksi penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS).

Berdasarkan observasi sementara di kantor Badan Kepegawaian Daerah, peneliti menemukan berbagai permasalahan yang dihadapi Badan Kepegawaian Daerah selama dua periode terakhir pengadaan CPNS di Kabupaten Penajam Paser Utara. Pada CPNS tahun 2013 BKD mendapatkan laporan tentang adanya permintaan sejumlah uang dari oknum pejabat kepada peserta seleksi dan dijanjikan akan lolos CPNS. Kemudian juga yang jadi permasalahan adalah nasib para tenaga honorer K2 yang dominan merupakan putra daerah, karena setelah dinyatakan lulus tes calon pegawai negeri sipil (CPNS) 2013 hingga saat ini Badan Kepegawaian Negara (BKN) Regional VIII di Banjarmasin, Kalimantan Selatan belum memproses berkas K2 tersebut akibat adanya dugaan pemalsuan dokumen. Hal ini terbukti dengan adanya lima orang tenaga honorer K2 yang mengundurkan diri karena memanipulasi berkas administrasi serta adanya laporan dari masyarakat ke pihak kepolisian bahwa ada dugaan pemalsuan berkas dari tenaga honorer K2 tersebut. Sebanyak 30 orang tenaga honorer yang lolos tes CPNS diduga menyerahkan berkas yang palsu dikarenakan administrasi yang bersangkutan tidak sesuai dengan persyaratan masa kerja sebelum tahun 2005. Dengan adanya masalah ini, tim bagian pemberkasan BKD Penajam Paser Utara dianggap kurang serius dalam menyikapi permasalahan yang terjadi. Seharusnya permasalahan dugaan berkas palsu bisa diatasi sejak awal, pada saat pemberkasan dan pendataan para pegawai honor sebelum pendaftaran untuk mengikuti tes CPNS karena BKN Regional VIII Banjarmasin mengeluarkan surat peringatan, dimana surat pernyataan mutlak keabsahan berkas tenaga honorer K2 dari bupati harus dikirim ke BKN paling lambat 30 November 2014.

Kabupaten Penajam Paser Utara sendiri merupakan kabupaten baru yang sedang melakukan pembangunan baik itu pembangunan fisik maupun non fisik. Pelayanan yang berkualitas untuk masyarakat pun menjadi salah satu hal yang harus dibangun. Untuk itu aparatur pemerintah daerah khususnya Pegawai Negeri Sipil menjadi kunci utama keberhasilan pemerintah daerah dalam pemberian pelayanan. Untuk itu dalam menghasilkan Pegawai Negeri Sipil yang kualitasnya baik, profesional dan dapat memberikan pelayanan yang baik untuk masyarakat diperlukan adanya kinerja yang baik pula.

Kerangka Dasar Teori

Kinerja

Menurut Tika (2006:121) kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Adapun pengertian kinerja menurut Sulistiyani (2003:223) adalah kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Selanjutnya menurut Widodo (2006:78) kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009:50) kinerja adalah merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja.

Kemudian Dwiyanto (2002:48) mengatakan bahwa ukuran dari tingkat kinerja suatu organisasi publik secara lengkap sebagai berikut :

1. Produktivitas
2. Orientasi layanan kepada pelanggan
3. Responsivitas
4. Akuntabilitas

Badan Kepegawaian Daerah

Berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 159 Tahun 2000 pasal 1 ayat (1), disebutkan bahwa Badan Kepegawaian Daerah yang selanjutnya disingkat BKD adalah perangkat daerah yang melaksanakan manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah dalam membantu tugas pokok Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah. Kemudian pasal 1 ayat 2 berisi Badan Kepegawaian Daerah berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah. Badan Kepegawaian Daerah bertanggungjawab menyelenggarakan daerah administrasi kepegawaian termasuk pengadaan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Adapun menurut Siswanto Sunarno (2005:76) Badan Kepegawaian Daerah adalah badan yang dibentuk untuk melaksanakan pembinaan manajemen Pegawai Negeri Sipil secara nasional. Kegiatan manajemen itu meliputi penetapan formasi, pengadaan, pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, penetapan pensiun, gaji tunjangan kesejahteraan hak dan kewajiban serta juga kedudukan hukum. Pengembangan kompetensi dan pengendalian jumlah.

Pengadaan Pegawai Negeri Sipil

Pengadaan

Awal dari proses pengadaan adalah dengan menentukan kebutuhan, karena penentuan kebutuhan merupakan dasar atau landasan bagi kegiatan pengadaan. Dalam penentuan kebutuhan perlu diperhatikan bahwa barang yang dibutuhkan itu memerlukan waktu agar proses pengadaan tersebut dapat dilaksanakan. Apabila terjadi kesalahan dalam menentukan kebutuhan akan dapat menimbulkan pemborosan dan kerugian. Baik itu pemborosan waktu kerja, juga kerugian material berupa uang. Kerugian semacam itu sering terjadi dikarenakan kurangnya informasi mengenai persediaan barang dalam gudang yang diakibatkan kesalahan dalam perencanaannya.

Hasibuan (2003:31) mengatakan bahwa “Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang efektif dan efisien membantu tercapainya tujuan perusahaan”. Seleksi dan penempatan merupakan langkah yang diambil segera setelah terlaksananya fungsi rekrutmen. Karena menurut Hasibuan demi terciptanya keefektifan dan efisien kerja karyawan tentunya memerlukan seleksi yang benar-benar dilakukan dengan melihat kapasitas pelamar sehingga pelamar yang direkrut adalah yang benar-benar berkualitas dan mampu memberikan kinerja yang optimal sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan atau instansi terkait. Hal tersebut juga sejalan dengan pendapat Sedarmayanti (2009:9) yang menyatakan bahwa “Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi dan penempatan untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi”. Dengan kata lain pengadaan secara umum terdiri dari proses penarikan, seleksi sampai pada proses penempatan. Menurut Siagian (2003:102) Penarikan sendiri adalah “suatu proses mencari, menemukan, dan menarik pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi”. Sedangkan menurut Hasibuan (2003:40) “Penarikan adalah usaha untuk mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan”. Penarikan pegawai bertujuan menyediakan pegawai yang cukup agar manajemen dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan menurut Malthis Jackson (2006:112). Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa penarikan tenaga kerja adalah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan oleh suatu organisasi.

Pegawai Negeri Sipil

Menurut UU Nomor. 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas UU Nomor. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian pasal 1 ayat 1 menyatakan bahwa: “Pegawai Negeri (PNS) adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang

berlaku”. Pengertian mengenai pegawai Negeri Sipil secara umum dari segi kedudukan pegawai negeri sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang kepegawaian pada pasal (3) ayat (1) menyebutkan bahwa: “Pegawai Negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan” Selanjutnya, dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 pasal 2 (ayat 1) menyebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil dibagi menjadi :

- 1) Pegawai Negeri Sipil
- 2) Anggota Tentara Nasional Indonesia
- 3) Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia

Pegawai Negeri Sipil merupakan aparatur Negara, menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 pasal 2 (ayat 2) Pegawai Negeri Sipil dibagi menjadi:

1. Pegawai Negeri Sipil Pusat
Yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil Pusat adalah Pegawai Negeri Sipil yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) serta bekerja di dalam sebuah Departemen, Lembaga Pemerintah Non Departemen, Kesekretariat Lembaga Negara, Instansi Vertikal di Daerah Provinsi, Kabupaten, Kota.
2. Pegawai Negeri Sipil Daerah
Yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil Daerah adalah Pegawai Negeri Sipil Daerah Provinsi, Kabupaten, Kota yang gajinya dibebankan pada Anggaran Belanja dan Pendapatan Daerah (APBD) dan bekerja pada Pemerintah Daerah.

Pegawai Negeri Sipil dalam setiap organisasi pemerintahan sangatlah menentukan, sebab Pegawai Negeri Sipil merupakan tulang punggung pemerintah dalam melaksanakan pembangunan nasional.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Nawawi (2006:63) menyatakan bahwa metode deskriptif dapat diartikan sebagai prosedur atau cara pemecahan masalah penelitian dengan memaparkan keadaan objek yang diselidiki (seseorang, lembaga, masyarakat, pabrik dan lain-lainnya) sebagaimana adanya, berdasarkan fakta-fakta yang aktual pada saat sekarang.

Fokus Penelitian

1. Kinerja Badan Kepegawaian Daerah dalam proses Penarikan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) di Kabupaten Penajam Paser Utara yang terdiri dari proses perencanaan, pengumuman dan pelamaran;

2. Kinerja Badan Kepegawaian Daerah dalam proses seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Penajam Paser Utara; dan
3. Kinerja Badan Kepegawaian Daerah dalam proses penempatan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) di Penajam Paser Utarahingga diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil.

Hasil Penelitian

Kinerja Badan Kepegawaian Daerah dalam Proses Pengadaan Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Penajam Paser Utara

Kinerja Badan Kepegawaian Daerah dalam proses Penarikan CPNS di Kabupaten Penajam Paser Utara

Penarikan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) adalah proses atau upaya yang dilakukan pemerintah dalam mencari calon pegawai yang memenuhi syarat tertentu untuk menjadi Pegawai Negeri Sipil dengan melihat pada formasi kebutuhan pegawai yang telah dibuat sebelumnya. Formasi pegawai sendiri adalah jumlah dan susunan Pangkat Pegawai Negeri Sipil yang diperlukan dalam suatu organisasi dalam suatu pemerintahan negara agar mampu melaksanakan tugas pokok dalam jangka waktu tertentu dan sebagai acuan bagi setiap Instansi Pemerintah dalam menghitung kebutuhan pegawai berdasarkan beban kerja dalam rangka penyusunan formasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas perencanaan pegawai khususnya penyusunan formasi dan mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang efektif dan efisien. Sebelum dibentuk formasi oleh Badan Kepegawaian Daerah, kebutuhan pegawai telah sebelumnya diajukan oleh masing-masing Satuan Kerja Perangkat Daerah yang ada di Kabupaten Penajam Paser Utara. Dalam proses penarikan Calon Pegawai Negeri Sipil ada tiga tahapan yaitu proses perencanaan kemudian pengumuman serta yang terakhir adalah proses pelamaran.

Perencanaan

Kinerja Badan Kepegawaian Daerah dalam hal perencanaan menurut Kabid Pengembangan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara adalah kebutuhan pegawai tersebut dirumuskan sedemikian rupa untuk kemudian dibuatkan formasi oleh Badan Kepegawaian Daerah dan sesuai dengan prosedur dan sudah mengacu kepada PERMENPAN RB Nomor 26 Tahun 2011 tentang perhitungan jumlah kebutuhan Pegawai Negeri Sipil untuk daerah. Setelah merumuskan dan membuat formasi, hasil formasi kebutuhan pegawai tersebut dikirim ke MENPAN untuk disetujui seperti apa keputusannya.

Kegiatan perencanaan menurut Kabid Mutasi Badan Kepegawaian Daerah di Kabupaten Penajam Paser Utara, yaitu berupa penjadwalan kegiatan pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS), persiapan dan pemenuhan sarana yang dibutuhkan. Kinerja Badan Kepegawaian Daerah dalam hal perencanaan adalah membuat usulan formasi jabatan yang sudah diserahkan dari masing-masing SKPD di Kabupaten Penajam Paser Utara untuk dikirimkan ke KEMENPAN

dengan merujuk pada PERMENPAN Nomor 26 Tahun 2011 tentang Pedoman Perhitungan Jumlah Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil untuk Daerah. Selain itu kegiatan perencanaan lainnya adalah penjadwalan kegiatan pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil dari pendaftaran, penyerahan berkas, seleksi berkas, seleksi CAT, penempatan dan sebagainya serta juga perencanaan untuk mempersiapkan sarana dan prasarana yang dibutuhkan dalam pelaksanaan pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil tersebut. Pihak Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara mengatakan telah melaksanakan kerjanya dengan baik terutama dalam pelaksanaan pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil dari awal pendaftaran sampai dengan selesai tanpa adanya hambatan yang begitu besar.

Pengumuman

Pengumuman akan dikeluarkan oleh Badan Kepegawaian Daerah setelah mendapat persetujuan formasi jabatan dari Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Menpan-RB). Formasi yang diusulkan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) kepada Menpan-RB belum tentu sepenuhnya akan disetujui. Jika digambarkan dalam suatu bentuk tabel jumlah formasi pegawai dan jadwal kegiatan pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Penajam Paser Utara.

Beberapa pengumuman pengadaan CPNS Kabupaten Penajam Paser Utara Tahun 2014 yang diumumkan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara yang penulis dapat, yaitu pengumuman di website Badan Kepegawaian Daerah yang dapat diakses melalui www.bkd.penajamkab.go.id, tempelan-tempelan di kantor Badan Kepegawaian Daerah serta beberapa media koran seperti:

- 1) Suara Pembaharuan Online
- 2) Harian Online Kaltim Post
- 3) Balikpapan Post

Kegiatan pengumuman pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Penajam Paser Utara menurut Sekretaris Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara diumumkan seluas-luasnya melalui berbagai media seperti internet, koran, tempelan-tempelan di kantor Badan Kepegawaian Daerah dan berbagai media lain yang menunjang efektivitas pengumuman tersebut. Isi dari pengumuman tersebut adalah bahwa Pemerintah Penajam Paser Utara membuka kesempatan pada Warga Negara Republik Indonesia yang memiliki integritas dan komitmen tinggi untuk menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) sebanyak 145 orang, kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan, syarat yang harus dipenuhi pelamar, penjadwalan kegiatan pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil dan lain-lain yang dianggap perlu.

Pelamaran

Pelamaran adalah dimana seseorang bersedia mengisi formasi yang telah ditentukan oleh panitia pelaksana pengadaan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan

Pemerintah Kabupaten Penajam Paser Utara dengan mengikuti syarat dan ketentuan yang ditetapkan. Kegiatan pelamaran Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) di Kabupaten Penajam Paser Utara dilakukan secara online melalui website BKN (Badan Kepegawaian Negara)

Dalam pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil tahun 2014 di Kabupaten Penajam Paser Utara tercatat ada 1.988 pelamar mendaftar online dan 151 diantaranya tidak mengirimkan berkas ke Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara sehingga total pelamar yang menyerahkan berkas hanya sebanyak 1837 orang. Jika digambarkan dalam bentuk tabel jumlah pelamar yang mendaftar CPNS 2014 di Kabupaten Penajam Paser Utara adalah sebagai berikut:

**Jumlah Pelamar yang mendaftar untuk Seleksi Pengadaan CPNS
2014 di Kabupaten Penajam Paser Utara**

Jumlah Pelamar yang melakukan Registrasi Online	Jumlah Pelamar menyerahkan berkas ke BKD setelah melakukan Registrasi online	Jumlah Pelamar yang tidak mengirim berkas ke BKD
1.988 Orang	1.837 Orang	151 Orang

Sumber: Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara

Hal tersebut juga diperkuat oleh pernyataan bapak Khairudin, SS selaku Kabid Pengembangan di kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara sebagai berikut :

“Kalau pelamarannya itu tahun kemarin itu dia sifatnya online karena sudah diatur oleh kementrian bahwa semua pelamaran itu menggunakan CAT. Jadi pendaftaran juga secara online tinggal ikuti persyaratannya aja ada kok di link BKD. Yang melamar kemarin itu banyak sekali sampai ribuan orang. Untuk tes juga secara online dan pengumuman juga hasilnya kelihatan secara online seperti itu. Pada saat kita mengerjakan soal sampai selesai keluar keliatan langsung juga nilainya.” (Wawancara tanggal 24 Agustus 2015)

Pelamaran menurut Kabid Pengembangan Pegawai dilakukan secara online karena telah diatur oleh KEMENPAN-RB bahwa pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil menggunakan sistem online yang bernama CAT (*Computer Assisted Test*). Dalam pelamaran peserta harus memenuhi persyaratan-persyaratan yang sudah dilampirkan dalam pegumuman yang sudah dicantumkan sebelumnya seperti melakukan pendaftaran online dilanjutkan dengan mengirim berkas lamaran ke Badan Kepegawaian Daerah.

Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Dalam Proses Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Di Kabupaten Penajam Paser Utara

Penyaringan/seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu bagian penting dalam pengadaan tenaga kerja, karena dengan adanya seleksi maka akan menghasilkan pegawai-pegawai yang baik dan berkompeten sesuai dengan kebutuhan perusahaan/organisasi/dinas/badan baik dan segi jumlah

maupun mutu yang akan menjamin kelancaran tugas-tugas dan berjalannya aktivitas. Seleksi merupakan penyaringan pelamar untuk memastikan apakah calon yang akan dipekerjakan tersebut merupakan calon yang dianggap paling tepat.

Dari 1.837 berkas pendaftaran yang dikirim ke Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara, 687 berkas diantaranya masuk kategori 'Tidak Memenuhi Syarat (TMS) setelah diseleksi oleh Tim Seleksi Berkas. Dengan demikian yang akan menerima nomor tes peserta hanya sebanyak 1.150 orang. Jika digambarkan dalam bentuk tabel maka jumlah pelamar yang lolos seleksi berkas dalam CPNS 2014 Kabupaten Penajam Paser Utara adalah sebagai berikut:

Jumlah Berkas Pelamar yang lolos Seleksi Berkas CPNS 2014 di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara

Berkas yang diterima BKD PPU	Berkas yang TMS	Berkas Peserta yang akan memperoleh Nomor Tes
1.837 berkas	687 berkas	1.150 berkas

Sumber : Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara

Kemudian setelah nomor tes dibagikan kepada peserta, dilanjutkan dengan pendjadwalan tes Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS). Ada jenis tes yang akan diujikan kepada peserta yaitu TKD (Tes Kompetensi Dasar) dan TKB (Tes Kompetensi Bidang). Tes Kompetensi Dasar adalah tes yang diselenggarakan untuk mengukur kemampuan dasar yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan seseorang jika yang bersangkutan bekerja atau memangku jabatan sebagai Pegawai Negeri Sipil. Tes kompetensi dasar dilakukan dengan metode CAT. Materi Tes Kompetensi Dasar sebagaimana diatur dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) Nomor 9 Tahun 2012 Tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil. Materi Tes kompetensi dasar yang dimaksud adalah segala bahan ujian yang ditentukan untuk mendapatkan peserta tes terbaik sesuai passing grade yang telah ditentukan. Materi yang dimaksud meliputi:

- a) Tes Wawasan Kebangsaan (TWK)
- b) Tes Intelegensi Umum (TIU)
- c) Tes Karakteristi Pribadi (TKP)

Kinerja Badan Kepegawaian Daerah dalam proses seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil menurut Kabid Pengembangan Pegawai adalah yang pertama memverifikasi berkas saat seleksi administrasi dengan standar yang sudah ditentukan sebelumnya dan nanti peserta yang lolos berkas akan diumumkan bahwa mereka bisa mengikuti seleksi selanjutnya. Yang kedua membuat nomor peserta atau nomor tes yang akan digunakan untuk tes Calon Pegawai Negeri Sipil (PNS). Selanjutnya adalah Badan Kepegawaian Daerah menyediakan sarana dan prasarana untuk kebutuhan tes tersebut seperti penyediaan tempat dan komputer serta jaringan internet karena tes CPNS yang sekarang menggunakan

sistem CAT atau secara online. Tes yang dilaksanakan ada dua tahap yaitu Tes Kompetensi Dasar (TKD) dan Tes Kompetensi Bidang (TKB). Badan Kepegawaian Daerah juga menyediakan tim pengawas untuk mengawasi jalannya seleksi CPNS. Tim pengawas tersebut dinamakan Tim Pemantau yang berjumlah tiga orang dan berasal dari Inspektorat.

Kinerja Badan Kepegawaian Daerah dalam proses seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) menurut Kabid Mutasi Kepegawaian adalah menyeleksi berkas yang masuk selanjutnya membuat nomor peserta, menyediakan media atau sarana untuk seleksi tahap selanjutnya seperti computer dan lain-lain. Dan seleksi dengan menggunakan sistem CAT (Computer Assisted Test) saat itu terlaksana dengan baik tanpa adanya kebocoran soal dan kecurangan-kecurangan lain yang terjadi di dalamnya.

Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Dalam Proses Penempatan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) di Kabupaten Penajam Paser Utara hingga diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil

Proses penempatan Calon Pegawai Negeri (CPNS) Sipil adalah kegiatan mengalokasikan para calon pegawai pada posisi kerja tertentu yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya guna untuk mencapai tujuan instansi yang bersangkutan. Penempatan ini didasarkan atas formasi yang dikeluarkan oleh panitia penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) pada saat pengumuman penerimaan. Dalam penempatan/pengusahan calon pegawai baru dan yang perlu diperhatikan adalah penempatan yang mengutamakan *The right man in the right place* (menempatkan orang yang tepat pada posisi yang tepat) agar kinerja para calon pegawai dapat maksimal.

Setelah berkas tadi dilengkapi, maka pelamar wajib mengantar berkas tersebut ke Badan Kepegawaian Daerah (BKD) kemudian dikirim ke Badan Kepegawaian Negara (BKN) untuk mendapatkan SK (Surat Keputusan). Apabila salah satu kelengkapan administrasi tidak terpenuhi, maka yang bersangkutan tidak dapat diangkat sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS). Setelah pemberkasan selesai Calon Pegawai Negeri Sipil berhak menerima SK Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) yang berisi antara lain NIP (Nomor Induk Pegawai) daftar gaji (80% dari gaji pokok) dan lokasi penempatan di Instansi mana CPNS akan ditempatkan. Waktu pemberian SK setelah pengumuman adalah paling lambat tiga bulan tergantung keputusan dari Badan Kepegawaian Negara (BKN). selain menerima SK, CPNS juga menerima Surat Perintah yang isinya memerintahkan seluruh CPNS untuk segera melapor dan melaksanakan tugas ke Satuan Kerja yang tercantum pada SK CPNS. SK CPNS tidak boleh rusak atau hilang karena akan selalu dipergunakan untuk urusan kepegawaian sampai pada saat masa pensiun pegawai tiba.

Selanjutnya Calon Pegawai Negeri Sipil yang sudah menerima SK wajib melapor ke bagian kepegawaian dimana Calon Pegawai Negeri (CPNS) tersebut ditempatkan untuk mendapatkan Surat Penugasan. Setelah memperoleh Surat

Tugas tadi, Calon Pegawai Negeri Sipil bisa langsung bekerja di instansi dimana mereka ditempatkan. Setelah beberapa bulan bekerja atau paling lambat satu tahun masa percobaan kerja akan diselenggarakan Diklat Prajabatan oleh Badan Kepegawaian Daerah bekerjasama dengan Badan Kepegawaian Negara (BKN) dan Lembaga Administrasi Negara (LAN) untuk diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) bagi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) karena diklat prajabatan ini merupakan syarat untuk pengangkatan sebagai Pegawai Negeri Sipil. Selanjutnya setelah dinyatakan lulus diklat prajabatan, Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) akan diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) bila sudah benar-benar memenuhi persyaratan, karena lulus Diklat Prajabatan belum tentu akan menjadi Pegawai Negeri Sipil. Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) masih harus melalui masa percobaan selama satu tahun terhitung sejak mengikuti diklat prajabatan. Dalam penilaiannya Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) akan diuji integritas, loyalitas dan kedisiplinannya dalam menjalankan tugas. CPNS yang melanggar ketentuan dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara (ASN) bisa tidak lulus. Dalam Undang-Undang ASN juga dijelaskan bahwa diklat prajabatan juga dihitung dalam lima persen jam kerja CPNS. CPNS yang tidak lulus diklat prajabatan akan diberi kesempatan satu kali lagi untuk mengulang. Namun apabila dalam kesempatan tersebut CPNS dinyatakan tidak lulus lagi, maka tidak akan diangkat menjadi PNS. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 bahwa CPNS bisa diberhentikan bila tidak lulus diklat prajabatan selama dua kali berturut-turut.

Kinerja Badan Kepegawaian Daerah dalam kegiatan penempatan menurut Sekretaris Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara adalah memverifikasi ulang berkas Honorer K2 yang lulus seleksi yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara dengan juga melibatkan Inspektorat dan Komisi I DPRD sebagai pengawas sehingga verifikasi tidak ada intervensi dari pihak lain. Pemeriksaan berkas Honorer K2 dilakukan secara menyeluruh mulai dari surat pengangkatan sampai surat integritas yang ditandatangani oleh kepala SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) terkait. Kemudian Badan Kepegawaian juga memproses berkas pendaftaran ulang Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) yang lulus seleksi yang ditangani oleh bagian Mutasi Kepegawaian untuk kemudian dikirim ke Badan Kepegawaian Negara (BKN) serta mengadakan diklat prajabatan sebagai syarat untuk diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil setelah melaksanakan masa percobaan. Diklat Prajabatan ini diurus dan ditangani oleh Badan Kepegawaian Daerah bidang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kabupaten Penajam Paser Utara.

Setiap tahun berbagai lembaga melakukan evaluasi terhadap kinerja pemerintah daerah, baik lembaga yang berasal dari pemerintah sendiri maupun dari berbagai lembaga non pemerintah. Evaluasi kinerja sendiri adalah suatu metode dan proses penilaian dan pelaksanaan tugas seorang atau sekelompok orang atau unit-unit kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuan evaluasi

kinerja adalah untuk menjamin pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan atau badan dan juga untuk mengetahui posisi dan tingkat pencapaian sasaran, terutama untuk mengetahui bila terjadi keterlambatan atau penyimpangan supaya segera diperbaiki, sehingga sasaran atau tujuan tercapai.

Begitu juga halnya dengan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara. Badan yang mengurus tentang kepegawaian ini juga melakukan evaluasi terhadap kinerja pegawainya. Evaluasi ini dilakukan setiap tahun sekali dengan melihat dari sasaran kinerja pegawai (SKP) yang wajib diserahkan pegawai BKD dan dinas-dinas lain. Pengukuran atau penilaian SKP digabungkan dengan penilaian perilaku kerja yang meliputi orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan. Dengan perhitungan 60% nilai SKP ditambah dengan 40% nilai perilaku kinerja, Dari situlah evaluasi kinerja diperhitungkan.

Evaluasi kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara dalam tahapan perencanaan, pengumuman, lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, masa percobaan dan pengangkatan menjadi PNS dapat dilihat dari pencapaian target kinerja pada tahun 2014, yaitu:

- 1) Penyelenggaraan seleksi calon pegawai negeri sipil formasi umum dengan capaian kinerja 100%.
- 2) Melaksanakan diklat prajabatan dan masa percobaan berjumlah 268 orang dengan capaian kinerja 100%.
- 3) Jumlah PNS yang diusulkan penetapan NIP berjumlah 238 orang dengan capaian kinerja 100%.
- 4) Jumlah PNS yang melakukan sumpah janji 100% berjumlah 50 orang dengan capaian kinerja juga 100%.

Dari hasil data di atas menunjukkan bahwa hasil evaluasi kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara dalam hal pengadaan PNS pada tahun 2014 sudah maksimal dan mencapai target hanya saja ada sedikit kendala yang terjadi di dalamnya yaitu permasalahan honorer K2 yang statusnya masih menggantung dikarenakan BKD belum melakukan verifikasi kelengkapan berkas karena harus menunggu SK Bupati keluar terlebih dahulu serta juga waktu yang diberikan BKN untuk verifikasi tidak cukup. Akhirnya BKD meminta tambahan kepada BKN. Jika BKN menolak memberikan waktu maka ke 68 tenaga honorer akan gugur dan tidak dapat dibuatkan NIP.

Kesimpulan

1. Pelaksanaan pengadaan Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Penajam Paser Utara tahun 2014 telah terlaksana dengan baik sesuai dengan prosedur yang berlaku meski ada sedikit kendala yang terjadi pada saat itu, seperti dugaan pemalsuan dokumen dan permasalahan tenaga honorer K2 yang masih belum jelas statusnya.
2. Kinerja Badan Kepegawaian Daerah dalam proses penarikan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dapat dilihat mulai dari melakukan kegiatan

- perencanaan berupa perhitungan jumlah kebutuhan pegawai dan membuat formasi kemudian mengumumkannya secara luas kepada masyarakat ke berbagai media, seperti media koran, internet dan tempelan-tempelan bahwa akan dilaksanakan pengadaan CPNS, selanjutnya adalah untuk pelamaran karena sifatnya secara online, maka Badan Kepegawaian Daerah membantu masyarakat dengan memberikan pelayanan bagi yang belum faham cara mendaftar online dan yang tidak memiliki e-mail.
3. Kinerja Badan Kepegawaian Daerah dalam proses seleksi dapat dilihat mulai dari memverifikasi berkas para pelamar yang telah dikirim sebelumnya oleh tim verifikasi yang sudah ditentukan sebelumnya oleh BKD untuk ditentukan lulus atau tidak, membuat nomor tes peserta untuk seleksi ke tahap selanjutnya, menyediakan sarana dan prasarana berupa komputer, jaringan internet dan gedung untuk pelaksanaan tes/seleksi CAT (*Computer Assisted Test*), mengawasi jalannya tes serta sebelumnya juga telah dilakukan simulasi CAT agar pelamar paham cara mengerjakan tes tersebut.
 4. Kinerja Badan Kepegawaian Daerah dalam proses penempatan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dapat dilihat mulai dari memverifikasi berkas daftar ulang CPNS yang telah lulus seleksi pengadaan, mengumumkan dan membagikan SK CPNS, setelah CPNS ditempatkan di masing-masing Satuan Kerja Perangkat Daerah. Selanjutnya adalah Badan Kepegawaian Daerah melaksanakan kegiatan diklat prajabatan serta memproses berkas untuk pengalihan status CPNS menjadi PNS dan bekerja kembali di tempat dimana mereka ditempatkan sebelumnya.

Saran

1. Badan Kepegawaian Daerah harus meningkatkan lagi evaluasi terhadap kinerjanya agar tujuan dari pencapaian kinerja bisa tercapai dengan baik serta mempertahankan profesionalismenya terutama dalam hal pengadaan PNS sehingga tidak akan ada dugaan-dugaan berupa kecurangan dan sebagainya. Kemudian BKD harus tetap mempertahankan kepatuhan terhadap aturan dan tingkat koordinasi dengan Kemenpan-RB dan BKN.
2. Perlunya peningkatan fasilitas sarana dan prasarana berupa komputer, jaringan internet, gedung untuk tes dan sosialisai bagi masyarakat yang belum paham cara melamar dan fasilitas-fasilitas yang menunjang keberhasilan pengadaan CPNS di Kabupaten Penajam Paser Utara sehingga tidak akan menimbulkan kendala yang akan menghambat terlaksananya kegiatan pengadaan tersebut.
3. BKD harus memberikan pengertian kepada masyarakat asli daerah/putra daerah bahwa pengadaan CPNS diberlakukan untuk semua warga Indonesia, sehingga warga luar daerah juga berhak ikut CPNS mengingat banyak masyarakat PPU yang meminta agar lebih mengutamakan putra daerah.
4. Unit Badan Kepegawaian Daerah sebagai bagian dari instansi pemerintah Kabupaten Penajam Paser Utara yang bertugas melaksanakan kebijakan

daerah yang spesifik di bidang kepegawaian daerah seharusnya lebih tegas jika ada dugaan-dugaan pemalsuan dokumen yang menjadi persyaratan pengadaan dan seleksi CPNS.

Daftar Pustaka

- Hasibuan, Malayu S. P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumberdaya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Tika, P. 2006. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Widodo. 2006. *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Jawa Timur: Bayumedia Publishing

Dokumen-dokumen:

- Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
- Keputusan Presiden Nomor 159 Tahun 2000 tentang Pedoman Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah.