

PERAN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DALAM SELEKSI PENERIMAAN PEGAWAI NEGERI SIPIL TAHUN 2014 DI KABUPATEN KUTAI TIMUR

Andra Isparindana¹

Abstrak

Tujuan Penelitian ini yaitu untuk menganalisis dan mendeskripsikan Peran Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur dalam seleksi penerimaan pegawai negeri sipil tahun 2014 di Kabupaten Kutai Timur beserta mekanisme seleksi pegawai negeri sipil sesuai dengan UU no. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Penelitian ini menggunakan analisis data kualitatif yang diawali dengan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data yaitu penelitian kepustakaan, penelitian lapangan, penelitian wawancara dan dokumentasi untuk mendapatkan data yang lebih jelas sesuai dengan yang dibutuhkan dalam penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan seleksi penerimaan calon pegawai negeri sipil tahun 2014 Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur berperan sebagai pelaksana utama didalam penyelenggaraan seleksi penerimaan pegawai negeri sipil tahun 2014 di Kabupaten Kutai Timur dengan mekanisme seleksi yang didasarkan pada undang-undang no. 5 tahun 2014 pasal 62 ayat 2 yang dibagi menjadi tiga tahap yaitu seleksi administrasi, tes kompetensi dasar dan tes kompetensi bidang untuk menyaring peserta tes seleksi penerimaan calon pegawai negeri sipil tahun 2014 di Kabupaten Kutai Timur

Kata Kunci: *Badan Kepegawaian Daerah, CPNS, seleksi, Pegawai Negeri Sipil.*

Pendahuluan

Didalam sebuah negara tentulah ada sebuah bentuk pemerintahan sebagai salah satu syarat berdirinya suatu negara. Pemerintahan pun dibentuk untuk menjalankan sistem suatu negara agar bisa mencapai suatu tujuan yang ingin dicapai oleh seluruh masyarakat negara tersebut, hal ini tidak terkecuali dengan Negara Kepulauan Republik Indonesia.

Untuk mencapai pemerintahan yang baik serta mampu menjalankan tugasnya dalam melayani seluruh masyarakat Indonesia maka diperlukanlah seorang pegawai dengan kualitas sumber daya manusia yang baik didalam pemerintahan tersebut agar tugas yang diberikan oleh negara dapat dilaksanakan dengan baik dengan hasil yang memuaskan.

Oleh karena itu diperlukan suatu tolak ukur yang digunakan untuk mengisi jabatan-jabatan sesuai dengan kemampuan di dalam suatu pemerintahan

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

yang ada. Hal inilah yang membuat pemerintah untuk melakukan seleksi-seleksi terhadap sumber daya manusia agar berjalannya roda pemerintahan selalu profesional.

Untuk mempersiapkan seleksi tersebut maka diperlukannya sebuah peraturan sebagai dasar untuk melaksanakan seleksi pegawai negeri sipil tersebut. Dasar peraturan untuk pegawai negeri sipil yang digunakan adalah Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Merupakan undang-undang yang diterbitkan pada tanggal 15 Januari 2014 yang menggantikan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 yang selama ini digunakan untuk kepegawaian negara Indonesia. Didalam perundang-undangan pula di perkenalkan istilah baru yaitu Aparatur Sipil Negara dimana istilah tersebut mewakili pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah perjanjian kontrak.

Dengan undang-undang tersebut diharapkan untuk meningkatkan independensi dan netralitas, kompetensi, kinerja/ produktivitas kerja, integritas, kesejahteraan, kualitas pelayanan publik, pengawasan dan akuntabilitas aparatur sipil negara. Didalam undang-undang ini diperkenalkan sistem merit, sistem merit sendiri merupakan manajemen yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umum, atau kondisi kecacatan.

Didalam pengadaan pegawai negeri sipil sendiri, Undang-Undang No 5 Tahun 2014 memperjelas tahapan yang harus dilalui masyarakat agar menjadi pegawai negeri sipil. Tahapan ini dibahas pada pasal 58 sampai dengan pasal 67 sementara didalam Undang-Undang No 43 tahun 1999 pengadaan pegawai negeri sipil sendiri hanya dibahas dalam 1 pasal saja tanpa ada nya penjelasan secara rinci tahapan yang harus dilalui masyarakat untuk menjadi pegawai negeri sipil. Dengan adanya penjelasan tahapan yang dilalui oleh masyarakat untuk menjadi pegawai negeri sipil diharapkan undang-undang yang baru mampu memberikan transparansi didalam pengadaan pegawai negeri sipil tersebut.

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi atau yang disingkat kementerianPAN-RB adalah kementerian yang mengatur untuk adanya penerimaan pegawai negeri sipil dan penentuan passing grade pada tahap tes kompetensi dasar pegawai negeri sipil di tahun 2014 dengan dikeluarkannya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Tambahan Alokasi Formasi dan Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2014 serta Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Nilai Ambang Batas Tes Kompetensi Dasar Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2014. KemenPAN-RB didalam melakukan penerimaan Pegawai Negeri Sipil juga membentuk sebuah panitia khusus yang disebut panitia seleksi nasional atau panselnas dalam rangka menjamin objektivitas pengadaan CPNS secara nasional. Panselnas diketuai oleh Kepala BKN. Melalui Panselnas juga dikeluarkan

formasi-formasi pegawai negeri sipil yang diujikan dalam seleksi tahun 2014 di masing-masing daerah yang akan melakukan seleksi pegawai negeri sipil. Sementara itu Badan kepegawaian Negara menurut Undang-Undang No 5 Tahun 2014 Pasal 1 adalah “lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan melakukan pembinaan dan menyelenggarakan Manajemen ASN secara nasional sebagaimana diatur dalam undang-undang ini. Badan Kepegawaian Negara Sendiri Memiliki Tugas Untuk Melakukan Seleksi Calon ASN hal ini diatur pada Pasal 48 Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Dalam proses seleksi yang dilakukan didaerah maka akan diurus oleh Badan Kepegawaian Daerah sesuai dengan keputusan presiden nomor 159 tahun 2000 tentang pedoman pembentukan Badan Kepegawaian Daerah

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur didalam melakukan seleksi pegawai negeri sipil didasarkan pada peraturan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Hal ini merupakan pertama kalinya dilakukan seleksi dengan peraturan baru menggantikan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 dimana Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Membahas tentang pokok-pokok kepegawaian yang telah digunakan selama 15 tahun. Tahapan seleksi ini pun diatur pada pasal 62 ayat 2 Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Pada pembukaan penerimaan calon pegawai negeri sipil Kabupaten Kutai Timur yang dibuka dari tanggal 1 september 2014 sampai dengan 15 September 2014 jumlah total pendaftar yang melakukan pendaftaran online melalui Panitia Seleksi Nasional (Panselnas) sebanyak 5.365 dengan rincian formasi guru 761 pendaftar, kesehatan 798, formasi bidang teknis 3.806 (www.kutaimurkab.go.id) hal ini merupakan respon yang sangat besar terutama untuk daerah seperti Kabupaten Kutai Timur yang hanya mencari formasi pegawai negeri sipil sebanyak 146 jabatan , berarti dari 5.365 peserta, yang diterima hanya 2.72% dari jumlah peserta yang mendaftar. dalam proses seleksi administrasi yang dilakukan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur.

Jumlah peserta yang lolos pada seleksi ini sebesar 4.480 peserta sehingga peserta yang lolos akan melanjutkan proses seleksinya ke tahap tes kompetensi dasar (TKD). Dalam proses seleksi pada tahapan tes kompetensi dasar (TKD) diterapkan satu sistem yang berbeda yaitu computer assisted system (CAT), Computer assisted system sendiri merupakan metode seleksi dengan alat bantu komputer yang digunakan untuk mendapatkan standar minimal kompetensi dasar bagi pelamar calon pegawai negeri sipil, tujuan utama dalam CAT adalah mendapatkan nilai passing grade yang ditentukan oleh panitia pelaksana seleksi pegawai negeri sipil agar bias lanjut ke tahap selanjutnya yaitu tes kompetensi bidang. Pada tes kompetensi bidang seluruh materi tes disesuaikan dengan masing-masing instansi yang membuka formasi pegawai negeri sipil baru di Kabupaten Kutai Timur.

Pada tanggal 12 Desember 2014 KemenPAN-RB mengeluarkan Surat Menteri Nomor : B/5466/M.PAN-RB/12/2014 perihal Informasi Pelaksanaan TKB seleksi CPNS Tahun 2014 bahwa pelaksanaan Tes Kompetensi Bidang (TKB) seleksi CPNS Tahun 2014 tidak boleh dilaksanakan bagi instansi yang nilai tes kompetensi dasarnya baru dapat dikeluarkan PANSELNAS setelah tanggal 20 November 2014. Dengan pertimbangan, disamping waktunya yang sudah sangat singkat/pendek, terdapat kebijakan agar setiap instansi melaksanakan efisiensi penggunaan anggaran belanja bahan, jasa profesi, dan belanja jasa lainnya. Namun sikap Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur dikutip dari kutaitimurkab.go.id tetap melaksanakan tes kompetensi bidang tersebut dengan alasan ada aturan yang lebih tinggi yang menjadi dasar dalam melaksanakan tes kompetensi bidang dengan tetap berkoordinasi dengan KemenPAN-RB, didalam tes kompetensi bidang yang dilakukan Badan Kepegawaian Kabupaten Kutai Timur pun hanya melaksanakan tes tertulis tanpa melakukan tes wawancara bidang dimana tes wawancara juga merupakan bagian dari tes kompetensi bidang tersebut

Didalam menghadapi besarnya partisipasi masyarakat pada seleksi calon pegawai negeri sipil, kemudian kesiapan akan sistem baru yaitu CAT yang dicanangkan oleh kemenPAN-RB, dan penerapan perundang-undangan baru pada tahun 2014 serta tetap dilaksanakannya tes kompetensi bidang walaupun sudah ada Surat dari pusat untuk tidak melaksanakan tes kompetensi bidang. Oleh karena itu Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur dituntut melakukan peran yang tepat dalam melaksanakan proses seleksi pegawai negeri sipil agar tujuan yang ditargetkan bisa dicapai secara maksimal dan efisien

Kerangka Dasar Teori

Peran

Pengertian peran menurut Soekanto (2002), yaitu peran merupakan aspek dinamis kedudukan (status), apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka ia menjalankan suatu peranan. Perbedaan antara kedudukan dengan peranan adalah untuk kepentingan ilmu pengetahuan. Keduanya tidak dapat dipisah-pisahkan karena yang satu tergantung pada yang lain dan sebaliknya. Menurut Abu Ahmadi (1982) peran adalah suatu kompleks pengharapan manusia terhadap caranya individu harus bersikap dan berbuat dalam situasi tertentu yang berdasarkan status dan fungsi sosialny. Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa peran adalah suatu status yang dimiliki setiap individu ataupun organisasi dalam bersikap agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik untuk individu maupun organisasi.

Badan Kepegawaian Daerah

Badan Kepegawaian Daerah menurut Keputusan Presiden No 159 tahun 2000 tentang pedoman pembentukan Badan Kepegawaian Daerah pasal 1 ayat 1 “Badan Kepegawaian Daerah yang selanjutnya dalam Keputusan Presiden ini

disingkat BKD adalah perangkat daerah yang melaksanakan manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah dalam membantu tugas pokok Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah.”

Tugas pokok Badan Kepegawaian Daerah berdasarkan Keputusan Presiden No 159 tahun 2000 adalah :

- A. Penyiapan penyusunan peraturan perundang-undangan daerah di bidang kepegawaian sesuai dengan norma, standar, dan prosedur yang ditetapkan Pemerintah;
- B. perencanaan dan pengembangan kepegawaian daerah;
- C. penyiapan kebijakan teknis pengembangan kepegawaian daerah;
- D. penyiapan dan pelaksanaan pengangkatan, kenaikan pangkat, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Daerah sesuai dengan norma, standar, dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan;
- E. pelayanan administrasi kepegawaian dalam pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dalam dan dari jabatan struktural atau fungsional sesuai dengan norma, standar, dan prosedur yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan;
- F. penyiapan dan penetapan pensiun Pegawai Negeri Sipil Daerah sesuai dengan norma, standar, dan prosedur yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan;
- G. penyiapan penetapan gaji, tunjangan, dan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil Daerah sesuai dengan norma, standar, dan prosedur yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan;
- H. penyelenggaraan administrasi Pegawai Negeri Sipil Daerah;
- I. pengelolaan sistem informasi kepegawaian daerah; dan
- J. penyampaian informasi kepegawaian daerah kepada Badan Kepegawaian Negara

dari pemaparan diatas penulis mengambil kesimpulan bahwa Badan Kepegawaian Daerah berfungsi untuk melakukan manajemen kepegawaian didaerah mulai dari pengadaan pegawai hingga penyiapan pensiun pegawai didaerah tersebut.

Seleksi

Menurut Dale Yoder (1981), seleksi adalah suatu proses ketika calon karyawan dibagi dua bagian, yaitu yang akan diterima atau yang ditolak. Menurut Malayu Hasibuan, seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang akan diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan. Seleksi ini didasarkan kepada spesifikasi tertentu dari setiap perusahaan bersangkutan. Sementara itu Menurut Rivai (2011) menjelaskan bahwa seleksi adalah kegiatan dalam manajemen SDM yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan. Hal ini berarti telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai

karyawan dalam suatu perusahaan. Proses pemilihan ini yang dinamakan dengan seleksi.

menurut Simamora (2004), seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan. Sedangkan menurut Teguh (2009) menjelaskan bahwa seleksi adalah proses yang terdiri dari berbagai langkah yang spesifik dari kelompok pelamar yang paling cocok dan memenuhi syarat untuk jabatan tertentu.

Berdasarkan beberapa teori yang dikemukakan oleh ahli. Penulis mengambil kesimpulan bahwa seleksi merupakan salah satu cara yang dilakukan untuk memenuhi jabatan-jabatan tertentu sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh sang pelamar agar mampu menjalankan tugas yang diberikan oleh instansi/perusahaan.

Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Pegawai menurut Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia kata pegawai berarti orang yang bekerja pada pemerintah (Perusahaan dan sebagainya) Sedangkan negeri berarti “negara“ atau “pemerintah“ Jadi pegawai negeri adalah orang yang bekerja pada pemerintah atau negara“. Menurut Melapyu S.P Hasibuan dalam bukunya MSDM (1993 : 13), menyatakan bahwa pegawai adalah orang menjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapat kompensasi (balas jasa) yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu, dimana mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh gaji sesuai dengan perjanjian. Pengertian Pegawai Negeri Sipil dalam Undang-Undang No 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 1 adalah “Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan” Serta Pada Pasal 7 Ayat 1 Bahwa PNS merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah jenis penelitian deskriptif kualitatif yaitu penelitian yang berusaha menggambarkan atau melukiskan obyek yang diteliti berdasarkan fakta yang ada di lapangan. Menurut Sugiyono (2009:15) penelitian kualitatif adalah metode yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek alamiah, dimana peneliti adalah instrumen kunci dan hasil penelitian lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

Fokus penelitian yang digunakan penulis untuk mengetahui:

Peran Badan Kepegawaian Daerah Dalam Seleksi Penerimaan Pegawai Negeri Sipil Tahun 2014 Di Kabupaten Kutai Timur fokus dengan indikator sebagai berikut :

1. Penyusunan rencana alokasi formasi Pegawai Negeri Sipil
2. Pelaksanaan kegiatan seleksi calon pegawai negeri sipil

Hasil Penelitian

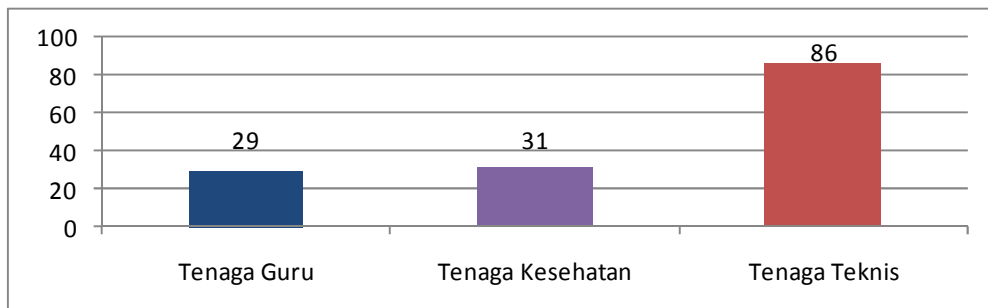
Peran Badan Kepegawaian Daerah Dalam Seleksi Penerimaan Pegawai Negeri Sipil Tahun 2014 Di Kabupaten Kutai Timur

Penyusunan Rencana Alokasi Formasi Pegawai Negeri Sipil

Menurut hasil penelitian mengenai Peran Badan Kepegawaian Daerah Dalam Seleksi Penerimaan Pegawai Negeri Sipil Tahun 2014 Di Kabupaten Kutai Timur. Kegiatan pokok pada tahap ini mencakup: analisis jabatan, dan penentuan formasi. Analisis jabatan yang dilakukan oleh BKD Kabupaten Kutai Timur untuk mengetahui formasi yang dibutuhkan oleh pemerintah didalam tahun 2014 pemerintah Kabupaten Kutai Timur melakukan analisis jabatan minimal 3 bulan sebelum mengajukan formasi kepada pemerintah pusat terkait dengan formasi yang dibuka selama pelaksanaan seleksi pegawai negeri sipil sambil juga mempersiapkan hal hal lain yang diperlukan didalam seleksi calon pegawai negeri sipil pada tahun 2014, didalam analisis jabatan sendiri sebenarnya hanya sebagai proses persyaratan didalam persiapan seleksi penerimaan calon pegawai negeri sipil tersebut karena untuk penentuan formasi sendiri juga ditentukan oleh pemerintah pusat. Penentuan formasi seleksi calon seleksi pegawai negeri sipil tahun 2014 di Kabupaten Kutai Timur terdapat tiga prioritas utama dalam penentuan formasi calon pegawai negeri sipil yaitu tenaga guru, tenaga kesehatan serta tenaga teknis atau fungsional, didalam analisis jabatan sendiri ada beberapa formasi yang tidak dibuka, hal ini terjadi dikarenakan alokasi formasinya kecil Didalam alokasi formasi pegawai sendiri pun tidak hanya alokasi formasi yang diperlukan oleh pemerintah daerah Kabupaten Kutai Timur tapi juga merangkap ke kecamatan-kecamatan lain yang ada di Kabupaten Kutai Timur itu sendiri terutama untuk tenaga guru dan tenaga kesehatan. Penentuan formasi pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur melakukan koordinasi dengan 3 instansi yaitu kemenpan-RB, Badan Kepegawaian Nasional, serta Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur dan koordinasi ini pun dilakukan oleh seluruh staff BKD Kabupaten Kutai Timur. Alur koordinasi yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur langsung ke pemerintah pusat tapi dengan memberikan surat tembusan ke Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Didalam koordinasi untuk penentuan formasi juga dilibatkan kecamatan-kecamatan yang ada di Kabupaten Kutai Timur karena ada proses analisa jabatan serta melihat anggaran belanja tahunan pada masing-masing SKPD yang ada di Kabupaten Kutai Timur serta juga melihat usulan SKPD apa saja yang membutuhkan tenaga pegawai. Didalam proses usulan formasi pegawai yang diajukan oleh SKPD ada batas waktu yang ditentukan biasanya 1 minggu atau 2 minggu setelah pemberitahuan informasi yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur. Pengajuan usulan formasi SKPD itu sendiri juga diolah lagi oleh Badan

Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur. Proses penentuan formasi yang dilakukan oleh BKD Kabupaten Kutai Timur dengan melibatkan 3 instansi serta SKPD-SKPD di pemerintahan Kabupaten Kutai Timur menghasilkan 146 formasi. Rincian formasi dapat dilihat pada gambar sebagai berikut

Formasi Calon Pegawai Negeri Sipil 2014 Kabupaten Kutai Timur



Gambar terakhir terlihat bahwa tenaga teknis yang paling banyak dibutuhkan dalam seleksi pegawai negeri sipil di Kutai Timur. Formasi tenaga teknis ini banyak di butuhkan karena mencakup banyak posisi di setiap instansi seperti posisi analis, teknisi, pengawas, pelatih olahraga hingga satpol pp berbeda dengan tenaga guru dan tenaga kesehatan yang hanya mencakup 1 instansi saja.

Pelaksanaan Kegiatan Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil

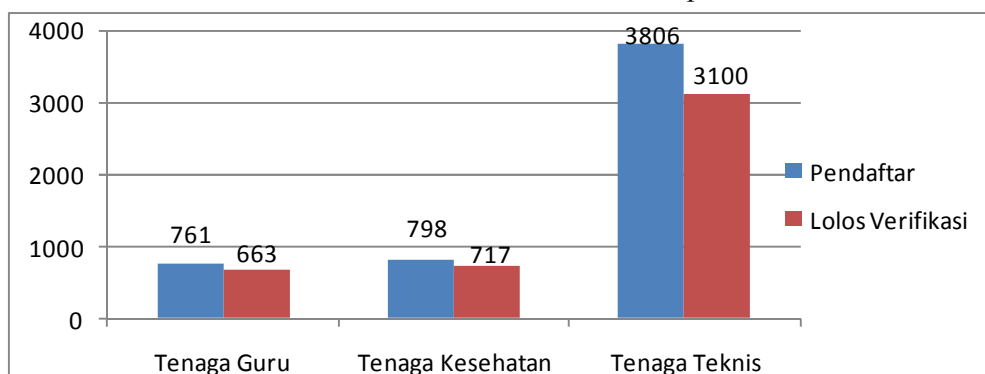
Pelaksanaan seleksi calon pegawai negeri sipil di Kabupaten Kutai Timur

Sendiri berlangsung selama satu tahun dimulai dari penerimaan hingga lolos nya para peserta seleksi menjadi CPNS Kutai Timur, pada seleksi CPNS tahun 2014 dilaksanakan secara 3 sesi yaitu Seleksi Administrasi, Tes Kompetensi Dasar, Dan Tes Kompetensi Bidang. didalam persiapan tes tersebut Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur mengerahkan pegawainya untuk menerima berkas-berkas yang akan di terima oleh BKD Kabupaten Kutai Timur didalam sesi seleksi administrasi serta koordinasi dengan LPMP untuk persiapan soal tes kompetensi dasar dan bidang serta kemendikbud untuk tempat pelaksanaan serta fasilitas untuk digunakan tes kompetensi dasar yang diadakan oleh BKD Kabupaten Kutai Timur. Pada sesi pertama didalam pelaksanaan seleksi administrasi pada tahun 2014 yang dilaksanakan sebanyak 5.365 pelamar tercatat dalam melakukan proses seleksi administrasi. Melihat besarnya minat masyarakat BKD Kabupaten Kutai Timur melakukan pembagian tugas untuk menghadapi besarnya minat masyarakat terhadap seleksi CPNS, didalam penyeleksian berkas sendiri BKD Kabupaten Kutai Timur memiliki tolak ukur salah satunya adalah pendidikan terakhir sang calon pelamar apakah sesuai dengan formasi yang pelamar inginkan. Pada awalnya sistem yang diberlakukan oleh pihak BKD Kabupaten Kutai Timur terima berkas pendaftar langsung verifikasi tetapi diubah pada H-3 dan H-2 dikarenakan besarnya minat pendaftar sehingga tidak memungkinkan untuk melakukan verifikasi secara langsung. Formasi dengan

minimal pendidikan SMA-sederajat menjadi formasi yang banyak diminati masyarakat hingga mencapai setengah dari seluruh pendaftar di seleksi CPNS tahun 2014 kemudian dikarenakan seleksi CPNS ini bersifat nasional semua masyarakat memiliki kesempatan yang sama tanpa terkecuali.

Hasil seleksi administrasi yang dilakukan oleh BKD Kabupaten Kutai Timur meloloskan sekitar 4.480 dari 5.365 pelamar. Rata-rata pelamar yang tidak lolos seleksi administrasi dikarenakan formasi yang dilamar tidak sesuai dengan pendidikan terakhir pelamar serta kurangnya berkas yang diberikan oleh pelamar tersebut. Gambar berikut adalah hasil dari Seleksi Administrasi CPNS Tahun 2014 Di Kabupaten Kutai Timur.

Hasil Seleksi Administrasi CPNS 2014 Di Kabupaten Kutai Timur



Gambar diatas menunjukan tenaga teknis selain sebagai formasi yang diperlukan oleh pemerintah Kabupaten Kutai Timur juga merupakan formasi yang banyak diminati oleh pelamar terbukti dengan 3806 pelamar yang mendaftar untuk formasi teknis berbeda dengan tenaga guru dan tenaga kesehatan yang hanya sekitar 700-an pelamar.

Setelah melakukan seleksi administrasi maka tahap selanjutnya adalah tes kompetensi dasar atau TKD. Tes kompetensi dasar dilaksanakan dengan sistem CAT atau computer assisted test, sistem CAT ini didasarkan peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara No 29 tahun 2014 tentang standar operasional pelaksanaan prosedur pelaksanaan tes kompetensi dasar dengan computer assisted test untuk seleksi calon pegawai negeri sipil dari pelamar umum tahun 2014. Pelaksanaan tes kompetensi dasar di adakan di tiga tempat yaitu SD 001 Sangatta Utara, SMP 001 Sangatta Utara. SMA 001 Sangatta Utara. Dalam melakukan pemilihan tempat untuk melaksanakan tes kompetensi dasar tersebut dikarenakan faktor kenyamanan dan penunjang CAT. BKD Kabupaten Kutai Timur menggunakan tiga lokasi dalam pelaksanaan tes kompetensi dasar yaitu SMA 001 Sangatta Utara, SMP 001 Sangatta Utara, dan SD 001 Sangatta Utara. Tiga lokasi tersebut masing-masing memiliki penanggung jawab yang di isi oleh kepala bidang di BKD Kabupaten Kutai Timur. Pembagian peserta tes diantara tiga lokasi tersebut disesuaikan dengan tingkat pendidikan terakhir dari peserta tes

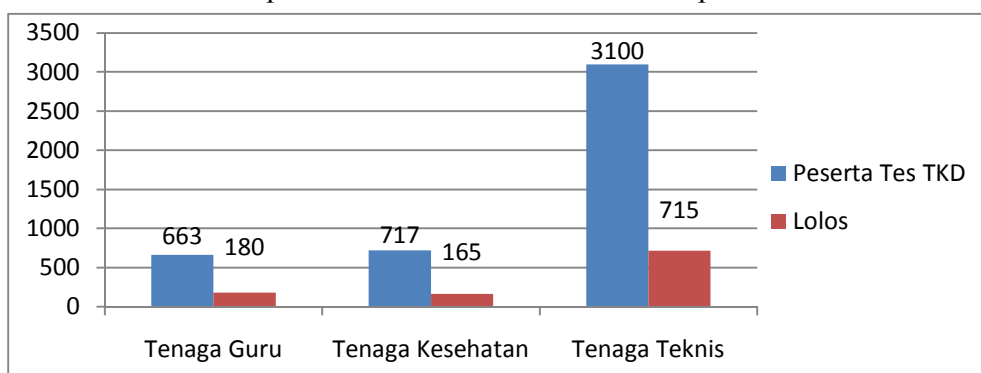
dimana S1 berada di SMA 001 Sangatta Utara, S1 sampai D1 di SMP 001 Sangatta Utara dan SMA di SD 001 Sangatta Utara.

Hasil pelaksanaan Tes kompetensi dasar disesuaikan dengan peraturan Menteri Pendayagunaan dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No 29 tahun 2014 tentang nilai ambang batas tes kompetensi dasar seleksi calon pegawai negeri sipil tahun 2014. Berikut ini adalah ambang batas minimal tes kompetensi dasar sesuai dengan peraturan yang dikeluarkan oleh pusat :

- A. 72 % dari nilai maksimal (175) Tes Karakteristik Pribadi dengan jumlah soal 35,
- B. 50 % dari nilai maksimal (150) Tes Intelegensia Umum dengan jumlah soal 30,
- C. 40 % dari nilai maksimal (175) Tes Wawasan Kebangsaan dengan jumlah soal 35.

Berdasarkan perhitungan tersebut maka BKD Kabupaten Kutai Timur menentukan hasil Tes Kompetensi Dasar yang dilaksanakan. Berikut ini gambar hasil tes kompetensi dasar di Kabupaten Kutai Timur.

Hasil Tes Kompetensi Dasar CPNS 2014 Di Kabupaten Kutai Timur



Grafik tersebut bisa dilihat bahwa formasi tenaga teknis yang paling banyak mengalami penurunan peserta sebanyak 2.385 peserta disusul oleh formasi tenaga kesehatan sebanyak 550 peserta dan terakhir tenaga guru sebanyak 483 peserta sehingga peserta yang lolos totalnya sebanyak 1.060 peserta untuk memasuki tes selanjutnya yaitu tes kompetensi bidang.

Seleksi calon pegawai negeri sipil tahun 2014 untuk tes kompetensi bidang di Kabupaten Kutai Timur tetap diadakan walaupun sudah ada surat dari kemenpan-RB No: B/5466/M.PAN-RB/12/2014 perihal Informasi Pelaksanaan TKB seleksi CPNS Tahun 2014 yang secara garis besar isinya ditiadakannya tes kompetensi bidang bagi daerah yang belum menerima hasil TKD sebelum bulan November 2014 namun tes kompetensi bidang ini sendiri tetap diadakan di Kabupaten Kutai Timur karena koordinasi BKD Kabupaten Kutai Timur dengan kemenpan-RB sendiri untuk tes kompetensi bidang sudah dilakukan lama sebelum surat tersebut sehingga tes kompetensi bidang yang tidak boleh dilaksanakan berdasarkan surat Kemenpan-RB No B/5466/M.PAN-RB/12/2014 tetap dilaksanakan panitia seleksi

CPNS di Kabupaten Kutai Timur dengan melanjutkan koordinasi dengan Kemenpan-RB. Sistematis tes kompetensi bidang di Kabupaten Kutai Timur tahun 2014 hanya tes tertulis tanpa adanya tes wawancara seperti daerah lain karena untuk mengejar target yang di berikan oleh panitia seleksi CPNS 2014. Menurut ombudsman pelaksanaan tes kompetensi bidang sendiri sistematis serta proses berjalannya tes kompetensi bidang tersebut merupakan wewenang daerah pelaksana selama didalam tes tersebut memuat permasalahan daerah dan memuat persoalan persoalan bidang formasi yang dibuka oleh daerah tersebut. Pengumuman hasil seleksi CPNS Kabupaten Kutai Timur Tahun 2014 dilakukan pada tanggal 21 januari 2015 melalui website resmi BKD Kabupaten Kutai Timur. Pengumuman ini didasarkan pada pengumuman Bupati Kutai Timur No : 810/0072/BKD-Bang/I/2015 Tentang penetapan kelulusan hasil seleksi penerimaan calon pegawai negeri sipil daerah Kabupaten Kutai Timur formasi tahun 2014 dari pelamar umum tanggal 19 Januari 2015. Berdasarkan pengumuman tersebut sebanyak 141 orang dari 146 kuota penerimaan CPNS baru Kabupaten Kutai Timur dinyatakan lulus tes tersebut adapun kuota yang diberikan tidak terpenuhi dikarenakan adanya beberapa formasi jabatan yang tidak ada pelamarnya yaitu teknisi elektromedia pelaksana dan pelatih olahraga wushu. Ada pula yang pelamarnya tidak memenuhi passing grade, hal ini terjadi pada formasi guru teknik alat berat pertama. Dengan pengumuman kelulusan tersebut berakhirilah rangkaian seleksi CPNS 2014 pada tahun 2014 di Kabupaten Kutai Timur.

Faktor penghambat Peran Badan Kepegawaian Daerah Dalam Seleksi Penerimaan Pegawai Negeri Sipil Tahun 2014 Di Kabupaten Kutai Timur

Ada Beberapa Faktor pengambat dari pelaksanaan seleksi calon pegawai negeri sipil tahun 2014 di Kabupaten Kutai Timur sebagai berikut :

1. Besarnya pengajuan alokasi formasi yang diajukan oleh instansi sementara kuota alokasi formasi yang diberikan kepada BKD Kabupaten Kutai Timur sedikit.

Didalam penentuan alokasi formasi yang dilaksanakan oleh BKD Kabupaten Kutai Timur terdapat adanya pengajuan yang cukup besar dari instansi tetapi tidak sesuai dengan kuota alokasi formasi yang diberikan kepada BKD Kabupaten Kutai Timur. Oleh karena itu Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur melakukan pemangkasan pada pengajuan alokasi formasi pegawai oleh instansi tersebut untuk menyesuaikan alokasi formasi yang telah ditetapkan.

2. Kurangnya fasilitas penunjang tes CPNS yang dimiliki BKD Kabupaten Kutai Timur untuk melakukan pelaksanaan tes CPNS secara mandiri.

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur memiliki kendala fasilitas untuk pelaksanaan tes kompetensi dasar secara mandiri sehingga melakukan koordinasi dengan mendikbud terkait peminjaman fasilitas tersebut di tiga

sekolah yaitu SMA 001 Sangatta Utara, SMP 001 Sangatta Utara, dan SD 001 Sangatta Utara. dikarenakan penunjang CAT masih belum bisa dipenuhi oleh Pemerintah Kabupaten Kutai Timur sehingga BKD Kabupaten Kutai Timur melakukan koordinasi dengan mendikbud dan kemenpan-RB dalam pelaksanaan CAT sendiri.

Pelaksanaan tes kompetensi bidang juga mengalami hambatan didalam fasilitas tersebut. Pemerintah Kabupaten Kutai Timur pada tahun 2014 menginginkan CAT kembali digunakan untuk tes kompetensi bidang tetapi tidak bisa dilakukan mengingat fasilitas yang diberikan pada saat itu tidak memadai untuk melakukan CAT.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan pada poin-poin sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur didalam melakukan pelaksanaan tugasnya sebagai pelaksana kegiatan seleksi penerimaan CPNS Tahun 2014 mampu melaksanakannya sesuai dengan aturan-aturan yang diberikan oleh pihak kemenpan-RB maupun BKN walaupun terkena musibah kebakaran dan terbatasnya waktu yang diberikan pusat untuk menyelesaikan seleksi CPNS ini sehingga seluruh kegiatan seleksi CPNS yang dilakukan BKD Kabupaten Kutai Timur sah. Berikut ini beberapa kesimpulan lain yang penulis rangkum :

1. Peran dari Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur didalam seleksi calon pegawai negeri sipil tahun 2014 adalah sebagai pelaksana utama kegiatan seleksi tersebut semua hal hal yang perlu dipersiapkan dari alokasi formasi, koordinasi dengan instansi lain untuk mendukung pelaksanaan seleksi serta mempersiapkan fasilitas penunjang untuk pelaksanaan seleksi tersebut sehingga pelaksanaan seleksi calon pegawai negeri sipil tahun 2014 dapat berjalan lancar
2. Pelaksanaan seleksi calon pegawai negeri sipil tahun 2014 yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur sesuai dengan mekanisme yang ada pada UU No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 62 ayat 2 dimana tes seleksi penerimaan calon pegawai negeri sipil tahun 2014 di bagi menjadi 3 tes yaitu seleksi administrasi, tes kompetensi dasar dan tes kompetensi bidang. Pada seleksi administrasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur meloloskan sebanyak 4.480 pelamar dari 5.365 pelamar yang ada kemudian dilanjutkan dengan tes kompetensi dasar. Tes kompetensi dasar ini dilakukan dngan sistem computer assisted test. Pelaksanaan tes kompetensi dasar sendiri dilaksanakan di tiga tempat yaitu SD 001 Sangatta Utara, SMP 001 Sangatta Utara. SMA 001 Sangatta Utara, dalam pelaksanaan tes kompetensi dasar sendiri berhasil

menyaring dari 4.480 pelamar menjadi 1.060 peserta, penentuan lolosnya peserta pun didasarkan pada peraturan menteri pendayagunaan dan reformasi birokrasi Republik Indonesia No 29 tahun 2014 tentang nilai ambang batas tes kompetensi dasar seleksi calon pegawai negeri sipil tahun 2014. Kemudian dilanjutkan ke tes kompetensi bidang dimana ini merupakan tes terakhir dari seluruh tahapan seleksi calon pegawai negeri sipil. Pada pelaksanaan tes kompetensi bidang tersebut dari 1.060 peserta yang lolos seleksi sebanyak 141 peserta

Saran

Adapun saran-saran sebagai masukan yang dapat diberikan penulis dari hasil penelitian ini antara lain adalah sebagai berikut:

1. Dalam persiapan pengajuan alokasi formasi diharapkan kepada BKD Kabupaten Kutai Timur untuk memberikan pemberitahuan kuota alokasi formasi yang ditentukan dari BKN dalam bentuk surat untuk setiap instansi sehingga tidak terjadi lagi pengajuan alokasi formasi yang melebihi kuota yang diberikan kepada BKD Kabupaten Kutai Timur selaku penyelenggara tes Seleksi CPNS tersebut.
2. Diharapkan kepada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur untuk bisa mengajukan penambahan fasilitas penunjang CAT kepada Pemerintah Kabupaten Kutai Timur Sehingga BKD Kabupaten Kutai Timur mampu untuk melaksanakan seleksi secara mandiri untuk seleksi-seleksi CPNS Selanjutnya

Daftar Pustaka

- Soekanto, Soejono, 2001. Sosiologi sebagai pengantar. PT Raja Grafindo Persada Jakarta
- Sugiyono, 2009. Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). :Alfabeta. Bandung
- Soekanto, Soerjono, 2002, Teori Peranan. Bumi Aksara Jakarta,
- Abu, Ahmadi. 1982. Psikologi Sosial PT. Bina Ilmu Surabaya
- Veithzal, Rivai. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Simamora, Henry, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi ketiga, cetakan pertama, YKPN Yogyakarta
- Sulistiyani Ambar Teguh dan Rosidah, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik, edisi kedua, cetakan pertama, Graha Ilmu Jakarta
- Suharsimi Arikunto. 2006. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. PT Rineka Cipta, Jakarta
- Moleong, Lexy.J. 2008. Metode Penelitian Kualitatif,: PT Remaja Rosdakarya Bandung

Dokumen – Dokumen

Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 159 Tahun 2000 Tentang
Pedoman Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah Presiden
Republik Indonesia.

Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 87 Tahun 1999 Tentang Rumpun
Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil

Undang - Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Website:

(www.asncpns.com/2014/05/tahapan-dan-jenis-seleksi-tes-cpns.html) diakses 3
April 2017

(<https://www.dictio.id/t/apa-yang-dimaksud-dengan-teori-peran-roleteory/8174/4>
) diakses 1 Juli 2017