

PELAKSANAAN PROSES REKRUTMEN PEGAWAI NEGERI SIPIL TAHUN 2014 DI KABUPATEN SINTANG

Oleh:
Christine Dwi Eva Ningsih
NIM. E42012026

Program Studi Ilmu Pemerintahan Kerjasama Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura
dengan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2016

E-mail : christineeva07@gmail.com

ABSTRAK

Penulisan Skripsi ini diangkat berdasarkan identifikasi adanya fenomena yang terjadi berkaitan dengan ketersediaan formasi CPNS Tahun 2014 tidak terisi sepenuhnya. Penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan proses rekrutmen Pegawai Negeri Sipil Tahun 2014 di Kabupaten Sintang. Oleh karena itu, didasarkan pada pelaksanaan proses rekrutmen Pegawai Negeri Sipil Tahun 2014 di Kabupaten Sintang. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan metode kualitatif. Subjek penelitian ini adalah Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sintang. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah pelaksanaan proses rekrutmen Pegawai Negeri Sipil Tahun 2014 di Kabupaten Sintang sudah berjalan efektif sesuai dengan prosedur. Meskipun demikian ditemukan seringnya terjadi kesalahan dari peserta tes yang tidak mengikuti aturan yang ada serta tidak tersedianya fasilitas yang dimiliki oleh BKD untuk melaksanakan seleksi menggunakan CAT. Untuk itu, rekomendasi yang diberikan antara lain sosialisasi lebih giat, ketegasan pengawas ujian, pengadaan fasilitas CAT, dan pemberdayaan aparatur menggunakan komputer.

Kata-kata Kunci: Rekrutmen, Proses dan Pegawai Negeri Sipil

IMPLEMENTATION OF CIVIL SERVANT RECRUITMENT PROCESS 2014 IN SINTANG DISTRICT. ESSAY. PONTIANAK

Abstract

Thesis Writing is appointed by the identification of the existence of phenomena that occur relating to the availability formation CPNS Year 2014 are not filled in completely. Thesis is intended to determine how the implementation of the process of recruitment of Civil Servants of 2014 in Sintang. Therefore, based on the implementation process of the Civil Service rekruten 2014 Sintang. This research use descriptive research with qualitative methods. The subjects were Sintang Employment Board. The conclusion of this study is the implementation of the process of recruitment of Civil Servants of 2014 Sintang has been running effectively in accordance with the procedure. Nonetheless found frequent errors of the test participants who do not follow the rules as well as the unavailability of facilities owned by BKD to conduct the selection using the CAT. To that end, the recommendations given include more vigorous socialization, assertiveness invigilator, CAT procurement facilities, and empowerment of the apparatus using a computer.

Keywords: Recruitment, Process and Civil Servants

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia sangat penting dalam sebuah organisasi, baik organisasi swasta maupun instansi pemerintahan dalam usaha mereka melakukan aktivitas pencapaian tujuan. Pada umumnya suatu organisasi mempunyai sasaran tertentu yang ingin dicapai yang merupakan syarat mutlak dalam menjamin kelangsungan dan perkembangan organisasi. Agar sasaran tersebut dapat tercapai, maka diperlukan adanya berbagai kerjasama yang teratur dan terintegrasi diantara semua unsur-unsur yang ada dalam organisasi. Sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Semua potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia inilah yang akan berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya (Sutrisno:2009:3).

Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu sumber daya manusia. Peranan Pegawai Negeri Sipil dalam perjalanan menentukan sejarah kehidupan bangsa dan negara Republik Indonesia sangat berarti dimana Pegawai Negeri Sipil adalah 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 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 diperlukan adanya Aparatur Negara yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintahan serta yang berkualitas tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai Aparatur Negara dan Abdi Masyarakat. Negara Indonesia adalah negara demokrasi yang berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945.

Merupakan kenyataan bahwa dalam suatu organisasi selalu terbuka kemungkinan adanya lowongan dengan aneka ragam penyebabnya. Misalnya, karena perluasan kegiatan, aparatur yang berhenti atau pindah karena pensiun ataupun meninggal dunia. Apapun alasan terjadinya lowongan dalam suatu instansi yang jelas lowongan itu harus segera diisi (Siagian, 2014:101). Salah satu teknik untuk mengisi kekosongan aparatur ini adalah melalui proses rekrutmen. Namun, realitanya pada saat ini aparatur pemerintah pada umumnya bukan menjadi *public*

service atau pelayan bagi masyarakat tetapi sebaliknya mereka lebih untuk dilayani masyarakat. Hal ini disebabkan karena aparat pemerintah memiliki permasalahan yang kompleks dan membutuhkan sistem kerja professional, yang dapat dimulai dari proses rekrutmen pegawai yang lebih selektif, yang mengutamakan kualitas tanpa adanya kolusi dan nepotisme dari orang lain.

Rekrutmen memiliki tujuan untuk menyeleksi calon karyawan yang ditentukan sesuai dengan kualifikasi oleh pihak manajemen dalam suatu organisasi atau perusahaan (Samsudin, 2006:81). Dalam pelaksanaan rekrutmen pegawai negeri sipil, pemerintah pasti menyadari adanya kendala-kendala yang dihadapi selama proses rekrutmen tersebut seperti ada nya faktor-faktor internal dan eksternal baik dari organisasi pemerintahan sendiri maupun dari calon pelamar itu sendiri yang menyebabkan tidak terpenuhinya formasi yang telah disediakan.

Kabupaten Sintang adalah salah satu kabupaten yang ikut menyelenggarakan rekrutmen pegawai negeri sipil Tahun 2014 dengan jumlah formasi yang di butuhkan sebanyak 99 formasi yang terdiri dari tenaga guru berjumlah 22 formasi, tenaga kesehatan berjumlah 35 formasi, tenaga teknis(jabatan fungsional tertentu) berjumlah 18 formasi, tenaga teknis

(jabatan fungsional umum) berjumlah 26 formasi. Pada Pelaksanaan proses rekrutmen Pegawai Negeri Sipil Tahun 2014 di Kabupaten Sintang terdapat 1.971 orang peserta tes.

Pada pelaksanaan rekrutmen tersebut terdapat kekosongan dari formasi yang di sediakan. Seperti pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Formasi Pegawai Baru Menurut Jabatan Tahun Anggaran 2014 dan Formasi Yang Terisi Setelah Tes Kelulusan Pegawai Baru Tahun 2014

No	Nama Jabatan Non Struktural	Jumlah	Jabatan yang terisi	%
Jabatan Fungsional Tertentu		73	70	95,89
1	Guru	20	20	100
2	Tenaga Kesehatan	35	33	94,28
3	Tenaga Teknis	18	17	94,44
Jabatan Fungsional Umum		26	24	92,3
4	Tenaga Teknis	26	24	92,3
Jumlah Keseluruhan		99	94	94,95

Sumber : Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sintang Tahun 2014,(diolah)

Tabel di atas, dengan tersedianya formasi yang berjumlah 99, tetapi hanya terisi 94 formasi. Fenomena pada table 1.1 di atas menunjukan bahwa ketersediaan formasi yang ada tidak dapat dipenuhi oleh para pelamar Pegawai Negeri Sipil Tahun 2014.Dengan tidak terpenuhinya angka kelulusan sebagaimana diharapkan Pemerintah Daerah Kabupaten Sintang tersebut menyebabkan terjadi kekurangan formasi yang diperlukan. Kekurangan formasi yang diperlukan inilah yang berimplikasi terhadap kuantitas, kualitas

dan kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dalam memberikan pelayanan publik yang diharapkan di era otonomi sekarang ini.

Berkaitan dengan hal tersebut Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sintang sebagai lembaga di daerah yang menjadi koordinator dalam proses rekrutmen pegawai negeri sipil selalu berusaha memegang aturan dalam pelaksanaan rekrutmen dan dalam pelaksanaannya mendasarkan pada Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) menyatakan bahwa Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) terdiri dari Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2013 Tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah No. 98 Tahun 2000 Tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil menegaskan bahwa pengadaan Pegawai Negeri Sipil dilakukan mulai dari perencanaan, pengumuman, pelamaran, penyaringan, pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) sampai dengan pengangkatan menjadi Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Kepala BKN No. 9 Tahun 2012 Tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil

yang berisi ketentuan pelaksanaan pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil baik jalur pelamar umum maupun dari jalur honorer. Pengadaan CPNS adalah proses kegiatan pengisian formasi yang lowong dimulai dari perencanaan dan persiapan, pelaksanaan seleksi sampai dengan pengangkatan menjadi CPNS. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 562 Tahun 2014 tanggal 11 Agustus 2014 tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil di Sintang yang berjumlah 99 formasi. Berdasarkan surat Peraturan Badan Kepegawaian Negara dan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia maka Bupati Sintang dengan resmi mengumumkan melalui surat Bupati Nomor : 810/2108/BKD-C pada tanggal 5 September 2014 tentang Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah Bagi Pelamar Umum Formasi Tahun 2014 di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Sintang yang berisi tentang kelengkapan persyaratan umum, persyaratan khusus, tata cara pendaftaran, materi dan pelaksanaan ujian. Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk meneliti tentang rekrutmen Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sintang dan menuangkannya dalam sebuah tulisan yang berjudul “Pelaksanaan Proses

Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil Tahun 2014 Di Kabupaten Sintang”.

rekrutmen Pegawai Negeri Sipil Tahun 2014 di Kabupaten Sintang.

2. Fokus Penelitian

Melihat luasnya suatu permasalahan yang akan diteliti, maka penelitian ini lebih difokuskan pada pelaksanaan proses rekrutmen Pegawai Negeri Sipil Tahun 2014 di Kabupaten Sintang yang dilihat dari mengidentifikasi kebutuhan untuk melakukan pengadaan, mengidentifikasi dan menetapkan persyaratan kerja, menetapkan sumber kandidat (calon), menseleksi kandidat, memberitahukan hasilnya kepada kandidat, menunjuk kandidat yang lulus seleksi.

3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian dan fokus penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka perumusan masalah yang akan disimpulkan yaitu “Bagaimana Pelaksanaan Proses Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil Tahun 2014 di Kabupaten Sintang?”

4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah penelitiannya, maka secara umum tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan pelaksanaan proses

5. Manfaat Penelitian

1) Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi kemajuan Ilmu Pemerintahan secara umum, dan khususnya mengenai pelaksanaan proses rekrutmen Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Sintang.

2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran kepada Kabupaten Sintang dalam pelaksanaan rekrutmen aparatur Pemerintah secara tepat, untuk memberikan sumbangan informasi bagi para pelamar Calon Pegawai Negeri Sipil, untuk memberikan informasi kepada masyarakat umum mengenai pelaksanaan rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil, sebagai penambah ilmu dan wawasan bagi peneliti sendiri dan membentuk pola pikir sistematis secara metode ilmiah.

B. KAJIAN TEORI DAN METODOLOGI

1. Proses Rekrutmen

Proses rekrutmen adalah salah satu kegiatan untuk mengisi formasi yang lowong dalam suatu organisasi. Menurut Sedarmayanti (2007:375) proses pengadaan pegawai meliputi beberapa tahap, yaitu:

a. Mengidentifikasi Kebutuhan untuk Melakukan Pengadaan

Pengidentifikasian kebutuhan suatu organisasi merupakan proses awal untuk mengetahui ketersediaan pegawai. Peramalan kebutuhan tenaga kerja dimaksudkan agar dapat mengetahui jumlah tenaga kerja masa kini dan masa mendatang sesuai dengan beban pekerjaan, kekosongan-kekosongan dapat dihindarkan dan target pekerjaan dapat terselesaikan (Hasibuan, 2010:38-39). Dalam perencanaan kebutuhan pegawai dilaksanakan berdasarkan beberapa hal berikut:

1. Memberdayakan secara optimal pegawai yang sudah ada dalam organisasi.
2. Memperhatikan beban kerja yang ada saat ini dan memperkirakan beban kerja pada masa yang akan datang.
3. Memperhatikan kualifikasi pendidikan dan pelatihan yang diperlukan institusi atau unit organisasi.
4. Memperhatikan kebijakan umum pemerintah dalam pengadaan pegawai, misalnya kebijakan *minus growth* atau *zero growth* dengan mempertahankan formasi pegawai yang tersedia.

Terdapat banyak faktor yang menjadi penyebab suatu organisasi membutuhkan sejumlah SDM, antara lain dikarenakan adanya PHK, pensiun, pengunduran diri pegawai ataupun adanya rencana strategis lainnya (Wiludjeng, 2007:124). Seperti yang terjadi dalam organisasi pemerintahan sekarang ini, setiap tahun jumlah pegawai negeri terus berkurang dikarenakan salah satunya yaitu pensiun. Maka dari itu pengidentifikasian kebutuhan pegawai harus dilakukan untuk melihat apakah ketersediaan pegawai sudah sesuai dengan beban kerja organisasi atau belum.

b. Mengidentifikasi dan Menetapkan Persyaratan Kerja

Sebelum perekrutan karyawan untuk mengisi suatu jabatan, *recruiter* harus memiliki gambaran yang jelas tentang tugas-tugas dan kewajiban yang dipersyaratkan untuk mengisi suatu jabatan yang lowong. Oleh karena itu analisis jabatan merupakan langkah dalam proses rekrutmen. Apabila analisis jabatan telah tertuang secara jelas maka dapat berlanjut ke spesifikasi jabatan yang berisi mengenai pendidikan, pengalaman, dan ketrampilan yang diperlukan untuk mengisi suatu jabatan tertentu (Samsudin, 2006:82).

c. Menetapkan Sumber Kandidat (Calon).

Pada saat ini, tingkat persaingan untuk mendapatkan pekerjaan semakin ketat. Dalam suatu organisasi tidak dipungkiri, pasti pernah mengalami kesulitan dalam menentukan kandidat yang tepat mengingat banyaknya jumlah kandidat yang tersedia, akan tetapi sangat sedikit yang memiliki kualifikasi sesuai yang organisasi butuhkan (Samsudin, 2006:89). Dalam penetapan sumber kandidat harus memerhatikan syarat-syarat apa saja yang perlu untuk dipenuhi sebagai surat lamaran pekerjaan suatu organisasi. Dalam tahap ini apabila pelamar telah memenuhi persyaratan yang tersedia dapat mengikuti tahap selanjutnya yaitu seleksi.

d. Menseleksi Kandidat

Seleksi merupakan proses memilih karyawan yang memiliki kualifikasi sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Dengan adanya seleksi dapat mengurangi sebagian jumlah pelamar sehingga menghasilkan pelamar yang terbaik. Proses seleksi dilaksanakan agar dapat mengetahui kemampuan, pengetahuan, keterampilan dari calon pelamar (Bangun, 2012:159). Proses seleksi dimulai setelah pelamar dinyatakan lulus pada tahap awal yaitu pemenuhan persyaratan pelamaran, setelah itu kemudian dilanjutkan dengan seleksi pegawai. Seleksi pegawai diadakan biasanya melalui prosedur tes yang telah

ditetapkan oleh suatu organisasi (Sulistiyan & Rosidah, 2003:151).

e. Memberitahukan Hasilnya Kepada Kandidat.

Setelah tahap seleksi selesai dilaksanakan tahap selanjutnya adalah memberitahukan hasilnya kepada kandidat yang lulus seleksi. Langkah akhir proses seleksi inilah yang paling menebarkan bagi calon pegawai. Disini mereka menerima nasib “diterima” atau “ditolak” (Notoatmodjo, 2009:111). Berdasarkan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 9 Tahun 2012 Pengumuman Hasil Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil dilakukan oleh PPK atau pejabat lain yang ditunjuk yang memuat nama pelamar umum, tanggal lahir, nomor ujian, jabatan, kualifikasi pendidikan, unit kerja, dan elemen lain yang diperlukan. Pengumuman dapat dilakukan melalui *website* instansi, surat kabar lokal, dan papan pengumuman atau media lain yang tersedia.

f. Menunjuk Kandidat yang Lulus Seleksi.

Setelah pengumuman hasil seleksi maka tahap berikutnya adalah menunjuk kandidat yang lulus seleksi. Calon pelamar yang telah ditetapkan bahwa telah diterima dalam suatu organisasi maka telah siap ditempatkan pada bagiannya.

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan peneliti dalam mengkaji “Pelaksanaan Proses Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil Di Kabupaten Sintang” adalah jenis penelitian kualitatif. Proses menentukan informan dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Objek penelitian adalah pelaksanaan proses rekrutmen Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Sintang. Instrumen pengumpulan data penelitian ini yaitu pedoman wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis pada penelitian ini adalah reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Teknik keabsahan data penelitian ini menggunakan triangulasi sumber.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Rekrutmen merupakan suatu proses untuk menemukan dan menentukan calon pegawai yang memenuhi kriteria sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada suatu organisasi. Badan Kepegawaian Daerah merupakan badan yang melaksanakan tugas dalam penyelenggaraan pelaksanaan proses rekrutmen di Kabupaten Sintang, mulai dari administrasi berkaitan dengan pendaftaran kartu pelamar, pelaksanaan seleksi dengan menggunakan system CAT hingga pada

proses calon yang lulus dan penempatan CPNS. Keterkaitan mengenai rekrutmen juga menjadi tugas pada Bagian Organisasi dan Tatalaksana di sekretariat Daerah Kabupaten Sintang, yang mana menjadi sumber awal mengapa sangat perlu adanya rekrutmen, salah satu nya melalui analisis kebutuhan pegawai dan analisis jabatan pegawai.

Berdasarkan penelitian peneliti selama 2 (dua) minggu di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sintang dan di Sekretariat Daerah Kabupaten Sintang, didapat beberapa data baik melalui wawancara dan dokumentasi mengenai pelaksanaan proses rekrutmen pegawai negeri sipil Tahun 2014 di Kabupaten Sintang. Berkaitan dengan proses rekrutmen tentunya sudah diatur dalam Peraturan Kepala BKN No. 9 Tahun 2012 Tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil yang berisi ketentuan pelaksanaan pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil baik jalur pelamar umum maupun dari jalur honorer dan Keputusan Kepala BKN Nomor 11 tahun 2002 tentang ketentuan Pelaksanaan Pengadaan Pegawai Negeri Sipil melalui beberapa tahap yaitu tahap perencanaan, pengumuman, persyaratan, dan pelamaran serta penyaringan.

Berkaitan dengan menilai pelaksanaan proses rekrutmen pegawai negeri sipil

Tahun 2014 di Kabupaten Sintang peneliti menggunakan beberapa tahap proses rekrutmen. Peneliti menggunakan konsep Sedarmayanti (2007:375) proses pengadaan pegawai meliputi beberapa tahap, yaitu:

1. Mengidentifikasi Kebutuhan untuk Melakukan Pengadaan

Pengidentifikasian kebutuhan pegawai suatu organisasi merupakan proses awal untuk mengetahui ketersediaan pegawai. Peramalan kebutuhan tenaga kerja dimaksudkan agar dapat mengetahui jumlah tenaga kerja masa kini dan masa mendatang sesuai dengan beban pekerjaan, kekosongan-kekosongan dapat dihindarkan dan target pekerjaan dapat terselesaikan (Hasibuan, 2010:38-39). Berkaitan dengan pengidentifikasian kebutuhan pegawai diatur juga dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pedoman Umum Penyusunan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil bahwa untuk mengetahui jumlah, kualitas, komposisi, dan distribusi Pegawai Negeri Sipil yang tepat sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab perlu disusun tata cara penghitungan dan penyusunan kebutuhan pegawai secara riil pada masing-masing satuan organisasi serta memperhatikan profil daerah dan kondisi geografis.

Pelaksanaan proses pengidentifikasian kebutuhan untuk melakukan pengadaan

sudah efektif dilaksanakan sesuai dengan prosedurnya. Setiap SKPD yang ada di Kabupaten Sintang telah mengirim peta jabatan instansinya dan kemudian Bagian Organisasi dan Tata Laksana telah menghitung kebutuhan standar pegawai di Kabupaten Sintang sesuai dengan beban kerja.

2. Mengidentifikasi dan Menetapkan Persyaratan Kerja.

Sebelum perekrutan karyawan untuk mengisi suatu jabatan, *recruiter* harus memiliki gambaran yang jelas tentang tugas-tugas dan kewajiban yang dipersyaratkan untuk mengisi suatu jabatan yang lowong. Oleh karena itu analisis jabatan merupakan langkah dalam proses rekrutmen. Apabila analisis jabatan telah tertuang secara jelas maka dapat berlanjut ke spesifikasi jabatan yang berisi mengenai pendidikan, pengalaman, dan ketrampilan yang diperlukan untuk mengisi suatu jabatan tertentu (Samsudin, 2006:82). Pengadaan CPNS dilaksanakan setelah mendapat penetapan formasi dari pejabat yang berwenang. Pengumuman CPNS paling kurang memuat persyaratan pelamar, jumlah lowongan jabatan, kualifikasi pendidikan, waktu, alamat lamaran ditujukan kepada instansi yang bersangkutan. Berdasarkan hasil wawancara dengan informan mengenai

pengidentifikasian dan penetapan persyaratan kerja tidak memiliki kendala dan berjalan sesuai prosedur, tidak ada keluhan juga baik dari pihak penyelenggara maupun dari pelamar itu sendiri.

3. Menetapkan Sumber Kandidat (Calon).

Pada saat ini, tingkat persaingan untuk mendapatkan pekerjaan semakin ketat. Dalam suatu organisasi tidak dipungkiri, pasti pernah mengalami kesulitan dalam menentukan kandidat yang tepat mengingat banyaknya jumlah kandidat yang tersedia, akan tetapi sangat sedikit yang memiliki kualifikasi sesuai yang organisasi butuhkan (Samsudin, 2006:89). Berdasarkan wawancara Kepala Sub Bidang Kepangkatan dan Pengadaan Pegawai di Kantor BKD Sintang oleh ibu Gina Widayani pada tanggal 13 Juni 2016 Pendaftaran CPNS dilakukan secara online, pelamar terlebih dahulu membuka website <http://panselnas.menpan.go.id> dan melakukan registrasi sesuai dengan tahapan-tahapannya yang telah terlampir pada lampiran. Pelamar mencetak kartu registrasi Online sebagai tanda bukti pendaftaran CPNS kemudian melakukan registrasi administrasi di BKD.

Pelaksanaan pendaftaran online untuk seleksi CPNS Tahun 2014 mengalami kendala yaitu pada saat peserta melakukan

registrasi online dan memasukan NIK adanya pemberitahuan bahwa NIK tersebut telah terpakai dan hal tersebut dilaporkan kepada Panselnas. Terdapat 11 peserta yang dinyatakan tidak lulus dalam pelaksanaan administrasi Test CPNS Tahun 2014 di Kabupaten Sintang dikarenakan peserta pernah diberhentikan sebagai PNS secara tidak terhormat, usia pelamar melebihi usia yang telah ditentukan, sekolah tinggi teologia yang belum terakreditasi, dan adanya ketidaksesuaian antara kualifikasi pendidikan dan formasi yang diambil. Dari data di atas, jumlah pelamar CPNS Tahun 2014 di Kabupaten Sintang berjumlah 1,971 peserta.

4. Menseleksi Kandidat

Seleksi merupakan proses memilih karyawan yang memiliki kualifikasi sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Dengan adanya seleksi dapat mengurangi sebagian jumlah pelamar sehingga menghasilkan pelamar yang terbaik. Proses seleksi dilaksanakan agar dapat mengetahui kemampuan, pengetahuan, keterampilan dari calon pelamar (Bangun, 2012:159). Proses seleksi dimulai setelah pelamar dinyatakan lulus pada tahap awal yaitu pemenuhan persyaratan pelamaran, setelah itu kemudian dilanjutkan dengan seleksi pegawai. Seleksi pegawai diadakan

biasanya melalui prosedur tes yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi (Sulistiyani & Rosidah, 2003:151).

Dalam Pelaksanaan seleksi CPNS Tahun 2014 di Kabupaten Sintang telah didapatkan sebanyak 1.971 pelamar tes. Dari jumlah tersebut formasi yang tersedia berjumlah 99 formasi. Persaingan untuk mendapat kelulusan sebagai Pegawai Negeri Sipil melalui seleksi menggunakan CAT (*Computer Assisted Test*). pelaksanaan seleksi mengalami kendala yaitu listrik. Akan tetapi, BKD Sintang telah menyiapkan genset sebagai alternatif apabila listrik padam dan hal tersebut tidak memberikan gangguan yang berarti bagi peserta tes karena mereka diberikan tambahan waktu untuk mengganti waktu yang terbuang karena listrik padam. Dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan seleksi telah berjalan lancar, aturan-aturan selama pelaksanaan seleksi telah disebar dan diketahui oleh pelamar hanya saja ada beberapa pelamar yang tidak mentaatinya seperti penggunaan baju kaos, jeans, dan sandal jepit, serta adanya pelamar yang datang tidak tepat waktu sesuai yang telah ditentukan.

Listrik padam yang terjadi beberapa kali selama seleksi merupakan suatu kendala, akan tetapi BKD Sintang telah menyiapkan alternatif yaitu menggunakan genset. Waktu yang terbuang selama listrik

padam diganti dengan penambahan waktu pengerjaan soal. Pelaksanaan seleksi berlangsung menggunakan gedung SMKN 1 Sintang dikarenakan pihak BKD Sintang sendiri belum memiliki lab khusus untuk pelaksanaan seleksi menggunakan sistem CAT.

5. Memberitahukan Hasilnya kepada Kandidat.

Setelah tahap seleksi selesai dilaksanakan tahap selanjutnya adalah memberitahukan hasilnya kepada kandidat yang lulus seleksi. Langkah akhir proses seleksi inilah yang paling mendebarkan bagi calon pegawai. Disini mereka menerima nasib “diterima” atau “ditolak”(Notoatmodjo, 2009:111). Dari hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa dalam pelaksanaan memberitahukan hasilnya kepada kandidat telah dilakukan secara baik. Karena telah memenuhi prosedur yang ada. Dimana, menyebarluaskan pengumuman kelulusan melalui Koran, RRI, dan papan pengumuman sehingga dapat diketahui jelas oleh peserta.

6. Menunjuk Kandidat yang Lulus Seleksi.

Setelah pengumuman hasil seleksi maka tahap berikutnya adalah menunjuk kandidat yang lulus seleksi. Calon pelamar yang

telah ditetapkan bahwa telah diterima dalam suatu organisasi maka telah siap ditempatkan pada bagiannya. pelaksanaan dalam penempatan pelamar yang telah dinyatakan lulus berjalan sesuai dengan prosedurnya.

D. SIMPULAN

Berdasarkan uraian-uraian dan analisis yang telah dijelaskan dalam penelitian yang peneliti lakukan terhadap pelaksanaan proses rekrutmen Pegawai Negeri Sipil Tahun 2014 di Kabupaten Sintang dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan dari proses persiapan analisis kebutuhan pegawai, seleksi, hingga pada saat penempatan telah terlaksana dengan baik. Peneliti menyimpulkan uraian-uraian pada bagian pembahasan dari bab sebelumnya sebagai berikut :

1. Pengidentifikasi kebutuhan untuk melakukan pengadaan yang dilakukan pada Bagian Organisasi dan Tata Laksana, Sekretariat Daerah kabupaten Sintang pada Tahun 2014 sudah dilaksanakan sesuai prosedur.
2. Pengidentifikasi dan menetapkan persyaratan kerja untuk pelaksanaan rekrutmen Tahun 2014 di Kabupaten Sintang telah dilaksanakan dengan baik
3. Penetapan sumber kandidat (calon) pelamar CPNS Tahun 2014 sudah berjalan sesuai dengan prosedur yang ada, dalam pendaftaran diri pelamar harus menggunakan online. Hanya saja, kekurangan pada sistem online mendapat keluhan dari para calon pelamar, salah satu nya ada nya NIK yang telah terpakai, serta kesalahan penulisan NIK karena NIK tidak dapat diulang berapa kali.
4. Tahap seleksi pelamar tidak memiliki kendala yang berarti, BKD Sintang telah menjalankan tugas sesuai dengan ketentuan yang ada. Hanya saja, kendala karena menggunakan sistem CAT yaitu sering nya terjadi listrik padam pada saat proses seleksi berlangsung. Kendala lainnya karena adanya ketidakpatuhan pelamar dengan aturan yang berlaku seperti penggunaan pakaian dan datang terlambat.
5. Tahap pemberitahuan hasilnya kepada calon pelamar sudah dilaksanakan dan disebarluaskan menyeluruh dan sudah menggunakan media yang tepat seperti menggunakan Koran, Radio, Internet dan Papan Pengumuman sehingga dapat di jangkau oleh para

99

pelamar untuk mengetahui apakah mereka lulus atau tidak.

6. Tahap menunjuk kandidat yang lulus seleksi sebagian besar sudah berjalan lancar. Hanya saja, formasi CPNS tidak terisi sebagaimana mestinya.

E. SARAN

Berikut adalah saran-saran yang disampaikan:

1. BKD harus lebih menekankan sosialisasi kepada masyarakat agar pengisian data pada pendaftaran online harus lebih teliti lagi dikarenakan NIK tidak bisa diulang berkali-kali, apabila terdapat keluhan seperti NIK yang telah digunakan untuk segera melapor ke Panselnas.
2. Ketegasan aparaturnya yang terlibat dalam pelaksanaan seleksi CPNS harus lebih dapat ditingkatkan lagi agar tidak terjadi lagi peserta yang tidak mengikuti aturan yang ada.
3. Karena sudah diberlakukan pada pelaksanaan seleksi harus menggunakan system CAT, maka dari itu, BKD sebagai Badan yang menyelenggarakan seleksi CPNS di daerah harus menyediakan lab atau tempat khusus untuk penyelenggaraan system CAT

tersebut, dilengkapi dengan fasilitas sesuai dengan ketentuan.

4. Karena hanya 99 formasi yang diberikan oleh pusat untuk mengisi kekosongan pegawai di Sintang padahal tidak cukup mengidealkan kebutuhan pegawai, maka dari itu pentingnya untuk melakukan pemberdayaan pegawai, seperti dengan peningkatan pengetahuan pegawai akan teknologi. Diwajibkan untuk semua pegawai menguasai Teknologi seperti komputer. Dengan kemampuan menguasai komputer maka akan mampu membantu kerja pegawai menjadi lebih cepat.

1. Keterbatasan Penelitian

Berikut adalah keterbatasan selama peneliti melaksanakan penelitian.

1. Sulitnya pejabat yang menjadi informan sehingga menyulitkan peneliti untuk melakukan wawancara.
2. Keterbatasan waktu penelitian hanya 2 minggu, sedangkan pejabat yang menjadi informan berada di luar kota dengan waktu yang cukup lama.
3. Adanya informan yang tidak bersedia di wawancara.

F. DAFTAR PUSTAKA

Referensi Buku

Akhmad Subekhi & M.Jauhar. **Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia**. 2012. Jakarta: Prestasi Pustakaraya

Bangun, Wilson. (2012). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Erlangga

Hasibuan, M. (2010). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT Bumi Aksara
Moleong, Lexy. (2012). **Metodologi Penelitian Kualitatif**. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). **Pengembangan Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Rineka Cipta

Samsudin, Sadli. (2006). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: CV Pustaka Setia

Sedarmayanti. (2007). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: PT Refika Aditama

Siagian, Sondang. (2014). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT Bumi Aksara

Sugiyono. (2012). **Memahami Penelitian Kualitatif**. Bandung: CV Alfabeta

Sukmadinata, Syaodih. (2012). **Metode Penelitian Pendidikan**. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Sulistiyani, Teguh & Rosidah. (2003). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: Graha Ilmu

Sutrisno. (2009). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Kencana

Suwanto dan Priansa, Juni. (2011). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: Alfabeta

Wiludjeng, Sri. (2007). **Pengantar Manajemen**. Yogyakarta: Graha Ilmu
Pedoman Penulisan Skripsi Program Studi Ilmu Pemerintahan dikeluarkan oleh Prodi IP FISIP UNTAN. 2015.

Peraturan Perundang-undangan :

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 9 Tahun 2012 Tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 19 Tahun 2011 Tentang Pedoman Umum Penyusunan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Standar Operasional Prosedur Pelaksanaan Tes Kompetensi Dasar Dengan *Computer Assisted Test* Untuk Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Dari Pelamar Umum Tahun 2014

Surat Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia nomor 562 Tahun 2014 Tanggal 11 Agustus 2014 tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil.

Surat Edaran Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor : B-2432/M.PAN.RB/7/2013 Tentang Penerapan Sistem *Computer Assisted Test* (CAT) dalam Seleksi CPNS Tahun 2013/2014

Keputusan Bupati Sintang Nomor : 810/KEP-BKD/2014 Tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil Daerah Bagi Pelamar Umum di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sintang

Pengumuman Bupati Sintang Nomor :
810/2108/BKD-C Tentang Pengadaan
Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah Bagi
Pelamar Umum Formasi Tahun 2014 di
Kabupaten Sintang

Sumber dari Internet :

Merlin, Marselina. 2013. *Proses Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Toraja*, Universitas Hasanuddin. Melalui <http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/3897/MARSELINA%20MERLIN%20output.pdf?sequence=1> (diakses pada 13 Januari 2016)

Lazuardi, Taufan. 2014. *Nepotisme Dalam Proses Rekrutmen Dan Seleksi: Potensi Dan Kelemahan*, Universitas Diponegoro. Melalui http://eprints.undip.ac.id/44711/1/01_LAZUARDI.pdf (diakses pada 22 Januari 2016)



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PENGELOLA JURNAL MAHASISWA

Jalan A Yani Pontianak, Kotak Pos 78124
Homepage : <http://jurnalmahasiswa.fisip.untan.ac.id>
Email : jurnalmhs@fisip.untan.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH/PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK JURNAL ELEKTRONIK MAHASISWA**

Sebagai sivitas akademika Universitas Tanjungpura, yang bertandatangan di bawah ini, saya:

Nama Lengkap : Christine Dwi Eva Ningsih
NIM / Periode Lulus : E42012026 / 2016
Fakultas / Jurusan : ISIP / ILMU ADMINISTRASI
Email address / IIP : christinecva07@gmail.com / 085705772846

Demi pengembangan ilmu pengetahuan dan memenuhi syarat administrasi kelulusan mahasiswa (S1), menyetujui untuk memberikan kepada Pengelola Jurnal Mahasiswa Ilmu Administrasi pada Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**PELAKSANAAN PROSES REKRUTMEN PEGAWAI NEGERI SIPIL TAHUN 2014 DI KABUPATEN
SINTANG**

Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, Pengelola Jurnal berhak menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain :

- ☐ fulltext
☐ content artikel sesuai dengan standar penulisan jurnal yang berlaku.

Untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak pengelola jurnal, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran hak cipta dalam karya saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Mengetahui/disetujui
Pengelola Jurnal IP

Dibuat di : Pontianak
Pada Tanggal : Oktober 2016



(Christine Dwi Eva Ningsih)