PERANAN PEMERINTAH DAERAH DALAM REKRUITMEN PEGAWAI (Studi Terhadap Peranan Badan Kepegawaian Daerah Di Kabupaten Sambas)

Sri Noviana

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

E-mail : sri11_noviana@yahoo.com

Abstrak

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk mengungkapkan dan menganalisa peranan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) dalam rekruitmen pegawai negeri sipil. Judul skripsi ini diangkat berdasarkan permasalahan dalam rekruitmen pegawai negeri sipil di Kabupaten Sambas yaitu dalam penetapan formasi pegawai yang ditetapkan pada saat penerimaan belum sesuai dengan kebutuhan ang ada karena dilihat masih banyaknya jenis pekerjaan yang belum terpenuhi dan masih terdapatnya pegawai yang diterima tidak sesuai dengan kebutuhan, sehingga kondisi ini menimbulkan kurangnya profesionalisme dalam menduduki jabatan yang ad di Kantor Pemerintah Kabupaten Sambas. Penelitian ini menggunakan penelitian jenis deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian dilakukan melalui langkah-langkah penelitian seperti mengumpulkan, memperoleh teori-teori dan peraturan yang dijadikan landasan dalam penelitian serta penelitian la angan yang berupa memperoleh data secara langsung. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah peranan BKD dalam rekruitmen kurang maksimal karena pegawai tidak mempunyai kemampuan dalam penyusunan analisis jabatan, sehingga pada proses perencanaan yang dilakukan belum berdasarkan analisis jabatan. Hal tersebut telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 yang berarti pengadaan pegawai negeri sipil dilaksanakan atas dasar kebutuhan, baik dalam arti jumlah dan mutu pegawai,dan kompetensi jabatan yang diperlukan. Analisis jabatan sangat penting karena dengan dilakukannnya analisis jabatan maka akan diperoleh calon pegawai negeri sipil yang sesuai dengan bidang keilmuan/pengetahuan yang akan diisi lowongannya. Selain itu analisis jabatan s ngat diperlukan dalam penempatan calon pegawai negeri sipil, karena dengan analisis jabatan akan diperoleh gambaran yang jelas tentang kebutuhan suatu jabatan dan kemampuan pekerja untuk memenuhi kebutuh n tersebut.

Kata Kunci : Peranan, Pegawai Negeri Sipil, Rekruitmen, BKD

Abstract

This essay aims to show and analyze the role of local civil service agency (bkd) in the recruitment of civil servants as well as the constraints that exist in the recruitment process. This essay title based on the problems raised in the recruitment of civil servants in Sambas reency that is still there is no official received their needs, so that these conditions give rise to lack of professionalism in the department ranked in Sambas regency office. This research uses descriptive type of research with a qualitative approach. research done through such as collecting research, acquire theories and regulations used as a foundation in research and field studies purporting to acquire data directly. Conclusion in this study is, recruitment planning by the organization. governance before the moratorium should according on position analysis. it has been in Government Regulation No. 11 of 2002 which means the procurement of civil servants carried out on the basis of needs, both in terms of quantity and quality of employees and job competency is required. position analysis is very important because by doing job analysis will be obtained by prospective civil servants in accordance with the field of science / knowledge that will be filled. other than that job analysis is needed in the placement of civil servants, because the job analysis will be obtained a clear picture of the needs of an office and workers' ability to meet those needs.

***Keywords**: part, civil servants, recruitment, BKD*

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Penelitian

Pemerintah Kabupaten Sambas selama terpisah dari Kota Singkawang, sejak tahun 1999 sampai saat ini telah melakukan pengadaan (rekrutmen) Pegawai Negeri Sipil sebanyak 9 (sembilan) kali. Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Sambas di bentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Sambas Nomor 9 Tahun 2008 tentang Pembentukan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah. Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Sambas mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian Daerah.

Menurut Peraturan Daerah Kabupaten Sambas Nomor 9 Tahun 2008 Pasal 77 ayat (2), Badan Kepegawaian Daerah menyelenggarakan fungsinya yaitu sebagai perumusan kebijakan teknis di bidang perencanaan kepegawaian daerah, pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian daerah, pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang kepegawaian daerah dan pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas da fungsinya.

Berdasarkan hasil pre surve pada Praktek Pengalaman Kerja (PPK) penulis pada tahun 2012 dilapangan mengenai Badan Kepegawaian Daerah (BKD), diperoleh gambaran at u menemukan fenomena yakni bahwa dalam pengadaan formasi pegawai yang ditetapkan pada s at penerimaan, tidak sesuai dengan kebutuhan yang ada karena dilihat masih banyaknya jenis pekerjaan yang tidak terpenuhi. Fenomena lainnya yait peranan BKD dalam pengadaan (rekrutmen) Pegawai Negeri Sipil (PNS) yaitu Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Sambas dalam melak kan pengadaan (rekrutmen) pegawai negeri sipil (PNS) belum mengacu pada analisis kebutuhan pegawai yang diperlukan oleh pemerintah daerah. Oleh karena itu adanya pegawai yang direkrut oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD) ditempatkan tidak sesuai dengan kualitas pendidikannya. Sebagai contoh orang yang berpendidikan Administrasi Negara ditempatkan di Dinas Pekerjaan Umum. tersebut dapat terjadi di Desa Nanga Taman layak untuk diteliti, inilah yang membuat penulis tertarik untuk meneliti masalah tersebut.

Berdasarkan latar belakang dan asumsi diatas, penulis ingin melihat bagaimana peranan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) dalam penetapan jumlah formasi pegawai negeri sipil pada saat melakukan rekruitmen pegawai di Kabupaten Sambas. Maka dari itu, penulis merasa permasalahan ini tertarik untuk diteliti.

2. Rumusan Permasalahan

Bagaimana peranan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) dalam pengadaan (rekrutmen) pegawai negeri sipil di Kabupaten Sambas ?

3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah ingin menggungkapkan dan menganalisis peranan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) dalam pengadaan (rekrutmen) pegawai negeri sipil di Kabupaten Sambas.

4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi ilmiah bagi perkembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan ilmu pemerintahan, dan menjadi bahan referensi bagi penelitian berikutnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat menambah pengetahuan pada bidang pemerintahan, terutama pada praktik yan berhubungan dengan rekruitmen pegawai. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontrib si sebagai saran atau pemikiran bagi pemerintah daerah Kabupaten Sambas dalam melaksanakan pengadaan (rekrutmen) pegawai negeri sipil (PNS) dengan lebih baik sebagai salah satu dasar untuk membangun birokrasi pemerintahan yang profesional dalam melayani kepentingan publik, serta menjadi bahan masukan untuk memperoleh pegawai yang berkualitas.

B. KERANGKA TEORI DAN METODOLOGI

1. Kerangka Teori

a. Rekruitmen Pega ai

Rekruitmen (pengadaan) pegawai dalam sebuah organisasi sangatlah penting untuk mendapatkan pegawai yang sesuai kebutuhan dalam sebuah organisasi. eperti yang dikatakan oleh Rosidah arti rekruitmen (dalam Rosidah, 2003:134) adalah proses m ncari menemukan dan menarik para pelamar untuk menjadi pegawai pada dan oleh organisasi tertentu. Selanjutnya rekruitmen juga dapat didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

Menurut Handoko, (1996:69), penarikan (rekruitmen) adalah proses pencarian dan "pemikatan" para calon pegawai (pelamar) yang mau melamar sebagai pegawai. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir bila lamaran-lamaran (aplikasi) mereka diserahkan. Hasilnya adalah sekumpulan pencari kerja darimana karyawan baru diseleksi. Pelaksanan penarikan biasanya merupakan tanggungjawab departemen / bagian personalia, meskipun kadang-kadang digunakan para spesialis proses penarikan yang disebut *recruitters*. Selain itu, pengadaan pegawai atau rekruitmen pegawai adalah kegiatan yang diarahkan bagaimana mendapatkan jumlah dan jenis pegawai yang tepat yang diperlukan oleh suatu instansi agar dapat mencapai tujuan efektif dan efisien.

Menurut Simamora (2001:212), pengadaan (rekrutmen) adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Aktivitas rekrutmen dimulai pada aat calon mulai dicari dan berakhir ketika lamaran mereka diserahkan. Melalui rekrutmen, i dividu-individu yang memiliki keahlian-keahlian yang dibutuhkan didorong membuat lamaran untuk lowongan-lowongan pekerjaan yang tersedia di perusahaan.

Berdasarkan pengertian diatas, rekruitmen dapat diartikan sebagai suatu proses untuk mencari dan menemukan pegawai yang memiliki kompetensi yang diperlukan dalam sebuah organisasi pemerintah untuk mencapai suatu tujuan secara efektif dan efesien. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pentingnya pemerintah daerah Kabupaten Sambas untuk melaksanakan rekruitmen pegawai dalam memenuhi kebutuhan pegawai pada Satuan Kerja Pe angkat Daerah (SKPD) dan lembaga pemerintah daerah lainnya di Kabupaten Sambas. Hasil rekrutmen adalah sekumpulan pelamar kerja yang kan diseleksi untuk menjadi karyawan baru. Proses rekrutmen juga berinteraksi dengan aktivitas- ktivitas sumber daya manusia lainnya, terutama evaluasi kinerja, kompensasi, pelatihan dan pengembangan, dan hubungan karyawan. Dalam Hasibuan (2008:28) menyatakan bahwa pengadaan (rekrutmen) merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang efektif dan efisien membantu tercapainya tujuan perusahaan.

Kemudian dalam Thoha (2008:27) sebelum melakukan rekrutmen pegawai didahului proses formasi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Formasi PNS diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 1976 telah ditentukan Pokok-pokok Penyusunan Formasi Pegawai Negeri Sipil untuk mengisi satuan organisasi pemerintah. Yang dimaksud formasi adalah jumlah dan susunan pangkat Pegawai Negeri Sipil yang diperlukan oleh satuan organisasi Negara untuk mampu melaksanakan tugas pokok untuk jangka waktu tertentu yang ditetapkan oleh menteri yang bertanggungjawab dalam bidang penertiban dan penyempurnaan aparatur Negara. Tujuan penetapan formasi adalah agar satuan- satuan organisasi Negara yang dimaksud diatas dapat mempunyai jumlah dan mutu pegawai yang cukup sesuai dengan beban kerja yang dipikul pada satuan- satuan organisasi itu.

Menurut Rosidah (2003:134), arti penting aktivitas rekrutmen semakin besar dewasa ini karena beberapa sebab antara lain:

a. Mayoritas organisasi baik swasta maupun publik berasumsi bahwa akan mengalami kekurangan pegawai yang memiliki keahlian-keahlian yang dibutuhkan untuk pegawai-pegawai mo ern.
b. Perampingan organisasi dan langkah-langkah penghematan biaya yang dilancarkan dalam tahun-tahun terakhir telah menyebabkan anggaran semakin kecil dibandingkan sebelu nya.

Menurut Rosidah (2003:136), upaya mendapatkan pegawai yang baik dan memiliki komitmen yang tinggi memerlukan rancangan program yang pengadaan yang baik. Dasar-dasar pengadaan (rekrutmen) yang baik mencakup faktor-faktor sebagai berikut:

1. Program rekrutmen memikat banyak pelamar yang memenuhi syarat;
2. Program rekrut en tidak pernah mengkompromikan standar seleksi;
3. Berlangsung atas dasar yang berkesinambungan; dan
4. rogram rekrutmen itu kreatif, imigatif dan inovatif .

Menurut Simamora (2001;215) Didalam pengadaan (rekrutmen) adanya kendala- kendala yaitu sebagai berikut:

1. Karakteristik organisasional
2. Citra Organisasi
3. Kebijakan organisasional
4. Kebijakan Promosi dari Dalam
5. Kebijakan Kompensasi
6. Kebijakan Status Kepegawaian
7. Kebijakan Pengangkatan Internasional

8. Rencana-rencana Strategik dan rencana-rencana sumber daya manusia

Menurut Handoko (2001:69), penarikan (rekrutmen) adalah proses pencarian dan "pemikatan" para calon karyawan (pelamar) yang mau melamar sebagai karyawan. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir bila lamaran-lamaran (aplikasi) mereka diserahkan. Hasilnya adalah sekumpulan pencari kerja dari mana karyawan baru diseleksi. Pelaksanaan penarikan biasanya merupakan tanggungjawab departemen atau bagian personalia, meskipun kadang-kadang digunakan para spesialis proses penarikan yang disebut *recruitters*. Selain itu, pengadaan pegawai atau rekrutmen pegawai adalah kegiatan yang diarahkan bagaima a mendapatkan jumlah dan jenis pegawai ya g tepat yang diperlukan oleh suatu instansi agar dapat mencapai tujuan efektif dan efisien.

2. Metode Penelitian

a. Jenis penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif, dengan menggunakan metode deskriptif. Adapun makna metode deskriptif adalah "metode penelitian yang meliputi pengumpulan data dengan mendeskripsikan semua yang dilihat,didengar, dan dirasakan menyangkut keadaan pada saat penelitian "(Sugiyono, 2010:230).

b. Subjek dan Objek Penelitia

Untuk memperoleh informasi yang jelas, peneliti akan menetapkan subjek penelitian. Subjek penelitian ini adalah inf rman-informan. Informan adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian, jadi ia harus mempunyai banyak pengalaman tentang latar penelitian. Ia berkewajiban secara sukarela menjadi anggota tim penelitian walaupun hanya bersifat informal (Moleong 2011:132). Penelitian ini penulis menentukan subjek penelitian dengan menggunakan tehnik *purposive sampling* yaitu suatu tehnik untuk menentukan informan berdasarkan tujuan atau keperluan yang ditetapkan peneliti sendiri. Adapun yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah:

a. Kepala Badan Kepegawaian Daerah,
b. Kepala Bidang Pengadaan dan Mutasi
c. Kepala Sub Bidang Pengadaan dan Mutasi
d. Kepala Bagian Organisasi Tata Laksana
e. Kepala Sub Bagian Teknis Organisasi Tata Laksana

Objek dalam penelitian ini adalah masalah yang akan diteliti yaitu Peranan Pemerintah Daerah dalam Rekrutmen pegawai (studi terhadap peranan Badan Kepegawaian Daerah) di Kabupaten Sambas.

c. Teknik Analisis Data

Analisis data kualitatif (Bogdan dan Biklen, 1982) dalam Maleong (2010: 248) adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesiskannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain.

Langkah- langkah yang dilakukan dalam analisis ini mengacu pada pandangan Miles dan Huberman (1984) dalam Sugiyono (2011:246) dengan prosedur sebagai berikut : a) Reduksi data dalam (Miles dan Huberman, 1992:16) dapat dipahami sebagai proses pemilihan, penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi datakasar yang diperoleh dari catatan- catatan di lapangan. Reduksi data merupakan suatu analisis dengan menggolongkan, mengklasifikasikan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasikan data sedemikan rupa sehingga kesimpulan dapat diperoleh dan diverifikasi, b) Penyajian data dimaksudkan sebagai bagian dari kegiatan analisis data yang berusaha menyusun data atau informasi baik dalam bentuk teks naratif, matrik, tabel maupun bagan. Dengan penyajian data yang tepat diharapkan dapat diperoleh pemahaman informasi yang lengkap dengan jelas sehingga memungkinkan dapat memperoleh kesimpulan secara akurat, c) Penarikan kesimpulan merupakan salah satu bagian kegiatan analisis yang penting. Kegiatan ini merupakan kelanjutan dari reduksi data dan penyajian data. Pada tahap ini diperlukan kemampuan intelektual peneliti untuk berpikir kritis sehingga dapat menarik kesimpulan secara tepat dan kesimpula yang diperoleh dapat diverifikasi kembali sehingga diperoleh kesimpulan yang akurat dan obyektif.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Peranan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) dalam pengadaan (Rekrutmen) Pegawai Negeri Sipil

Menurut Rosidah (2003:136), upaya mendapatkan pegawai yang baik dan memiliki komitmen yang tinggi memerlukan rancangan program yang pengadaan yang baik. Dasar-dasar

pengadaan (rekrutmen) yang baik mencakup faktor-faktor sebagai berikut:

1. Program rekrutmen memikat banyak pelamar yang memenuhi syarat;
2. Program rekrutmen tidak pernah mengkompromikan standar seleksi;
3. Berlangsung atas dasar yang berkesinambungan; dan
4. Program rekrutmen itu kreatif, imigatif dan inovatif .

Proses pelaksanaan rekruitmen yang telah dilakukan badan kepegawaian daerah Kabupaten Sambas memuat keempat indikator tersebut diatas. Rekruitmen yang telah dilakukan Badan Kepegawaian Daerah memikat banyak pelamar yang memenuhi syarat yang telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 dan dalam pedoman pelaksanaan pengadaan Calon pegawai negeri sipil. Kemudian st ndar seleksinya juga telah diatur dalam peraturan tersebut. Oleh karena itu semua proses rekruitmen yang telah dilakukan Badan Kepegawaian Da rah telah sesuai atau memuat indikator – indikator menurut teori Rosidah. Proses rekruitmen yang berlangsung atas dasar yang berkesinambungan telah digambarkan pada gambar tersebut diatas, dan dijelaskan sebagai berikut, setelah adanya usulan formasi yang telah direncanakan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) yang kemudian dikoordinasikan kepada Organisasi Tata Laksana dan diusulkan ke Menpan, kemudian BKD khususnya pada bidang pengadaan dan mutasi melanjutkan usulan tambahan formasi tersebut dengan memilah usulan formasi tersebut sesuai dengan kebutuhan guru, tenaga kesehatan, dan tenaga teknis yang diprioritaskan untuk jabatan Fungsional tertentu.

Setelah itu BKD mengusul an kembali ke Menpan berdasarkan Perset juan Prinsip Tambahan Formasi CPNS Daerah. Seperti yang dikatakan oleh Kasubbid pengadaan dan mutasi ; " Kita tidak boleh keluar dari standar atau apa yang telah ditetapkan Menpan, dalam Persetujuan Prinsip Tambahan Formasi CPNS Daerah mengenai jumlah dan kuota formasi untuk mengisi kebutuhan yang telah diatur, seperti tenaga guru,kesehatan dan tenaga teknis".

Proses selanjutnya Menpan mengeluarkan persetujuan Rincian Tambahan alokasi formasi CPNS yang memuat rincian tambahan formasi CPNS sesuai dengan nama jabatan, kualifikasi pendidikan, golongan ruang, alokasi, dan penempatannya. Setelah proses tersebut Bupati Sambas mengeluarkan Surat Keputusan tentang rincian tambahan formasi CPNS yang harus berdasarkan keputusan Menpan tersebut. Menindaklanjuti Surat Keputusan tersebut BKD melakukan proses Pengumuman tentang penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) yang berisi tentang pemberitahuan kepada Warga Negara Indonesia yang berminat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sambas dengan ketentuan dan proses seleksi yang ada.

Selain itu pengumuman berisi tentang lowongan formasi, kualifikasi pendidikan, alokasi serta penempatannya. Proses selanjutnya pembuatan SK Bupati tentang pembentukan panitia pengadaan calon pegawai negeri sipil (CPNS) daerah. Setelah BKD melakukan proses seleksi, maka akan keluar SK Bupati tentang hasil seleksi pengadaan CPNS tersebut. Proses selanjutnya BKD membuat surat usulan permintaan Nomor Identitas Pegawai (NIP) Negeri Sipil yang ditujukan kepada Kepala Kantor Regional V BKN dan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara di Jakarta.

Proses terakhir setel h keluarnya Nomor Indentitas Pegawai (NIP) pada Calon Pegawai Negeri adalah keluarnya Surat Keputusan Bupati Sambas tentang pengangkatan sebagai Calon Pegawai Sipil. Didalam K tersebut terlampir nama-nama yang telah lulus beserta NIP, tempat tanggal lahir, jenis kelamin, status perkawinan, pendidikan, golongan ruang, masa kerja, gaji pokok, tanggal terhitung ulai tugas,dan satuan organisasi/unit kerja yang ditempati.

Selain itu SK juga berisi tentang pengangkatan mereka yang telah lulus menjadi CPNS, dalam masa percobaan sesuai dengan golongan ruang dan akan diberikan gaji pokok setiap bulan sebesar tersebut sesuai dengan gol ngan yang ada dalam lampiran SK, terhitung mulai tanggal yang telah ditetapkan dalam lampiran tersebut, serta ditambah dengan penghasilan lain yang sah berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dari uraian diatas telah dijelaskan proses rekruitmen yang dilaksanakan oleh BKD sudah mengacu atau sudah sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 tentang pengadaan pegawai negeri sipil. Dari uraian di atas telah dijelaskan secara singkat tentang proses rekruitmen pegawai negeri sipil yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah. Dimana dimulai dengan proses perencanaan, pengumuman, pelamaran,penyaringan, dan pengangkatan yang akan dijabarkan lebih lanjut secara rinci oleh peneliti seperti dibawah ini:

a. Perencanaan

Proses pengadaan pegawai berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2002 dilakukan mulai dari perencanaan, pengumuman, pelamaran, penyaringan,pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil sampai dengan pengangkatan menjadi Pegawai Negeri Sipil. Bagi sebuah organisasi sebelum melaksanakan pengadaan pegawai salah satu kegiatan yang penting yaitu perencanaan kepegawaian. Perencanaan kepegawaian itu mencakup jenis dan jumlah orang yang tepat pada tempat dan waktu yang tepat, melakukan jenis pekerjaan yang tepat sehingga mendatangkan keuntungan yang maksimum baik bagi individu maupun organisasi untuk waktu yang akan datang (Moekijat,1991:9).

Menurut penulis perencanaan dalam pelaksanaan rekruitmen pegawai adalah bagaimana suatu organisasi merencanakan kebutuhan pegawai negeri sipil yang akan direkrut, sesuai dengan kebutuhan tiap-tiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dan organisasi pemerintah secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Perencanaandilaksanakan untu : mendapatkan pegawai yang berkompetensi dalam melaksanakan tugasnya. Dalam tahap ini yang ingin direncanakan yaitu proses penyusunan tambahan formasi yang akan dilaksanakan Organisasi Tata Laksana (ORTAL) mengenai jumlah an kebutuhan pegawai negeri sipil yang diperlukan dari masing-masing Satuan Kerja Perangkat aerah (SKPD). Adanya pegawai yang kurang pada masing- masing SKPD disebabkan oleh adanya pegawai- pegawai yang telah memasuki usia pensiun, dan adanya pegawai yang diberhentikan karena melanggar aturan disiplin.

Upaya yang akan dilakukan dalam menanggapi hal tersebut adalah perlu diadakannya suatu perencanaan untuk mengisi kekosongan jabatan atau formasi tersebut, sehingga pengisian suatu formasi atau jabatan harus disesuaikan dengan pendidikan pegawai dengan bidang yang akan ditempatinya.

Berdasarkan wawancara penulis dengan Kabid pengadaan dan Mutasi, rekruitmen pegawai dilakukan oleh 2 (dua) instansi yang saling bekerjasama. Dalam proses perencanaan dilakukan oleh Organisasi Tata Laksana (ORTAL) dan proses pelaksanaan rekruitmen selanjutnya baru dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sambas yaitu bagian pengadaan dan mutasi. BKD hanya melakukan proses pelaksanaan dari rekruitmen tersebut, sedangkan bagian Organisasi Tata Laksana (ORTAL) Sekretariat Daerah Kabupaten Sambas yang mempunyai tugas untuk menyusun atau melakukan proses perencanaan rekruitmen pegawai negeri sipil.

Penjelasan secara singkat tentang proses pelaksanaan rekruitmen mulai dari proses pengumuman, pelamaran, penyaringan sampai pada pengangkatan menjadi CPNS. Seperti yang dikatakan Kabid pengadaan dan mutasi ; “Perencanaan bukan bagian tugas dari BKD melainkan tugas dari Organisasi Tata Laksana (ORTAL) Sekretariat Kabupaten Sambas, setelah ORTAL merencanakan formasi pegawai, kemudian proses pelaksanaan dari rekruitmen tersebut baru dilaksanakan oleh BKD yaitu bagian Pengadaan dan Mutasi “.

Kemudian wawancara kedua yang dilakukan penulis dengan kepala bagian Organisasi Tata Laksana (ORTAL) , yaitu tentang perencanaan pegawai. Kepala Bagian m njelaskan dimana titik pembagian tugas antara Badan Kepegawaian Daerah (BKD) dan Org nisasi Tata Laksana (ORTAL) dalam hal rekruitmen pegawai negeri sipil. Instansi ORTAL ha ya melakukan proses perencanaan kebutuhan kemudian pengusulan formasi ke Menpan dan BKN,sedangkan tugas BKD setelah menerima usulan formasi Kabupaten yang telah dibuat ORTAL dan telah disetujui Menpan melaksanakan serangkaian proses rekruitmen mulai dari pengumuman penerimaan sampai dengan proses pendiklatan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS).

Kasubbag teknis penyusunan formasi menyatakan : “Dasar perencanaan kebutuhan pegawai dulunya sebelum diterapkan analisis beban kerja adalah berdasarkan usulan formasi tiap-tiap SKPD, misalnya kantor ca at Kabupaten Sambas mengusulkan 5 orang pegawai tanpa didukung oleh dokumen pendukung yaitu analisis beban kerja atau analisi jabatan”.

Kemudian wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan Kasubbid bagian pengadaan dan mutasi dan beliau menyatakan ; Dasar perencanaan kebutuhan pegawai berdasarkan usulan tiap-tiap SKPD.” Dari kedua wawancara tersebut teknik keabsahan datanya sudah pasti bahwa perencanaan pengadaan pegawai yang telah dilakukan tidak berdasarkan analisis jabatan atau analisis beban kerja dan hanya berdasarkan usulan tiap-tiap Satuan Kerja Perangkat Daerah.

Menurut teori yang dinyatakan oleh Widjaya (1995:31) perencanaan tenaga pegawai dimulai dengan adanya proses analisis jabatan, perekrutan

tenaga, seleksi pegawai, penentuan jenjang karier/ kepangkatan dilakukan dalam tahap secara berurutan. Analisis jabatan (*job analysis*) merupakan suatu proses untuk membuat uraian pekerjaan sedemikian rupa, sehingga dari uraian tersebut dapat diperoleh keterangan yang diperlukan untuk dapat menilai jabatan ini guna peningkatan mutu. Dengan analisis jabatan dapat diketahui adanya jumlah pegawai (kekurangan), tenaga berkualifikasi (tidak memadai), dan distribusi pegawai (tidak merata).

Pada kenyataannya dilapangan ,Organisasi Tata Laksana (ORTAL) melakukan perencanaan pengadaan (rekruitmen) pegawai negeri sipil belum berdasarkan analisis jabatan (Anjab). Hal inilah yang dapat mempengaruhi proses penempatan pegawai negeri sipil itu sendiri. Dengan melakukan analisis jabatan setidaknya dapat memperoleh informasi tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan suatu jabatan sehingga dapat menjadi dasar yang kuat bagi pengambilan keputusan-keputusan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam organisasi pemerintah.

Dalam hal perencanaa pengadaan (rekruitmen) pegawai atau perencanaan sumber daya manusia, analisis jabatan merupakan landasan untuk meramalkan kebutuhan sumber daya manusia dan untuk membuat rencana kegiatan-kegiatan seperti pelatihan, mutasi, atau promosi. Analisis jabatan baru diterapkan ORTAL di tahun 2012 karena adanya Moratorium di tahun 2011, sehingga jelas pada tahun 2010 perencanaan pelaksanaan rekruitmen berdasarkan usulan tiap-tiap SKPD bukan berdasarkan analisis jabatan. Moratorium merupakan penundaan sementara penerimaan calon pegawai negeri sipil bagi seluruh Kabupaten/Kota. Kendala – kendala yang ada pada tahap perencanaan ini menca up kurangnya pegawai yang mempunyai keahlian dalam membuat suatu analisis jabatan. Dalam penyusunan analisis jabatan diperlukan keahlian seorang pegawai dalam menyusun analisis beban kerja untuk kebutuhan pegawai yang berdasarkan perhitungan formasi yang ada pada masing- masing Satuan Kerja Perangkat Daerah yang terkait.

b. Pengumuman

Menurut pedoman pelaksanaan pengadaan CPNS, pengumuman penerimaan calon pegawai negeri sipil (CPNS) paling kurang memuat persyaratan pelamar, jumlah lowongan jabatan, kualifikasi pendidikan, waktu, alamat lamaran ditujukan kepada PPK instansi yang bersangkutan. Menurut penulis proses pengumuman yaitu suatu proses memberikan informasi kepada semua pelamar tentang adanya pembukaan pegawai negeri sipil atau adanya informasi pembukaan untuk penerimaan calon pegawai negeri sipil sesuai dengan formasi yang dibutuhkan Pemerintah Daerah.

Di dalam pengumuman juga dicantumkan formasi-formasi apa saja yang diperlukan pemerintah daerah dalam mencari pegawai negeri sipil yang berkompetensi seperti formasi guru diperlukan sebanyak 90 orang dengan spesifikasi untuk guru Sekolah Dasar (SD) sebanyak 30 orang, sekolah menengah pertama (SMP) sebanyak 25 orang, dan sekolah menengah atas (SMA) sebanyak 35 orang.

Selain itu untuk tenaga kesehatan sebanyak 66 orang, dengan spesifikasi seperti tenaga bidan, perawat, dokter dan tenaga kesehatan lainnya. Dan yang terakhir tenaga teknis sebanyak 55 orang. Dengan adanya informasi – informasi tentang pembukaan pegawai negeri sipil tersebut melalui pengumuman, diharapakan masyarakat atau pelamar dapat mengetahui dan segera melamar sesuai dengan formasi yang dibutuhkan oleh Pemerintah Daerah.

Dalam pengumuman harus memuat syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh setiap pelamar, antara lain;

1. Usia paling rendah 18 (delapan belas) tahun dan paling tinggi 35 (tiga puluh lima) tahun, atau 40 (empat puluh) tahun bagi yang bekerja pada instansi atau lembaga swasta yang berbadan hukum yang menunjang kepentingan nasional paling kurang 5 (lima) tahun yang bersangkutan.
2. Syarat usia pelamar :
   a. Paling rendah 18 (delapan belas) tahun paling tinggi 35 (tiga puluh lima) tahun pada saat pelamaran;
   b. Lebih dari 35 (tiga puluh lima) tahun dan paling tinggi 40 (empat puluh) tahun pada saat pelamaran, bagi yang bekerja pada instansi atau lembaga swasta yang berbadan hukum yang menunjang kepentingan Nasional paling kura g 5 (lima) tahun yang bersangkutan.
3. Usia pelamar ditentukan berdasarkan tanggal kelahiran yang tercantum pada Surat Tanda Tamat Belajar/Ijazah yang digunakan sebagai dasar untuk pelamaran.

Dari ketiga syarat yang tercantum dalam pedoman pelaksanaan rekruitmen yang harus dipenuhi oleh pelamar, sering ditemukan kesalahan pelamar pada syarat ketiga, yaitu usia pelamar yang tercantum pada akta kelahiran tidak sesuai dengan Surat Tanda Tamat Belajar/ Ijazah yang digunakan sebagai dasar untuk pelamaran. Berdasarkan hasil wawancara dengan kasubbid pengadaan dan

mutasi, sering terjadi kesalahan yang dibuat pelamar sehingga memperlambat proses pendaftaran. Jika nama, tempat dan tanggal lahir pelamar pada Akta Kelahiran dan Ijazah tidak sesuai atau bermasalah maka panitia pelaksana tidak akan menerima berkas pendaftarannya, kerana hal tersebut akan mempersulit panitia dalam memeriksa berkas administrasi dan tidak sesuai dengan pedoman pelaksanaan. Bagi pelamar yang bermasalah akan segera dikembalikan berkasnya dan jika ingin mendaftar harus memenuhi syarat-syarat yang ada pada pengumuman terlebih dahulu.

c. Pelamaran

Dalam tahap ini merupakan tahap ketiga dari proses pelaksanan rekruitmen, menurut penulis pelamaran adalah pembuatan suatu permohonan dari pelamar untuk melakukan suatu pekerjaan. Pelamar yang ingin melamar membuat surat lamaran yang berisi suatu permohonan atas suatu pekerjaan yang diinginkan. Pengajuan lamaran merupakan bagian dari pelaksanaan seleksi yang terdiri dari;

1. Setiap lamaran harus ditulis tangan dengan tinta hitam dan ditandatangani sendiri oleh pelamar, ditujukan kepada PPK, disertai dengan:
   a. Foto copy sah ijazah yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan
   b. Pas Photo ukuran 3x4 m sebanyak 2 (dua) lembar ;
   c. Bagi yang usianya lebih dari 35 tahun sampai dengan 40 tahun dan mempunyai masa pengabdian pada instansi pemerintah/ lembaga swasta yang berbadan hukum sesuai dengan PP Nomor 11 tahun 2002, harus melampirkan foto copy sah surat keputusan/bukti pengangkatan pertama dan terakhir.
2. Dalam lamaran harus meny butkan jabatan yang akan dilamar;
3. Penerimaan lamaran dilaksanakan sesuai jadwal yang ditentukan dalam pengumuman;
4. Untuk memudahkan pelayanan dan menghindari interaksi langsun antara pelamar CPNS dengan tim seleksi, maka lamaran dapat disampaikan melalui jasa pos.
5. Untuk memudahkan penerimaan lamaran, tempat penerimaan lamaran diatur sesuai jenis tenaga dan jenjang pendidikan yang dilamar.
6. Setiap instansi Pusat dan Daerah wajib mengakomodasi pelamar penyandang cacat sesuai dengan tingkat dan jenis kecacatannya serta jabatan atau tugas yang akan diidudukinya.
7. Khusus bagi lulusan terbaik dengan predikat paling kurang *Cumlaude* dari perguruan tinggi negeri atau swasta yang terakreditasi dengan peringkat A, untuk mendapat perhatian khusus dalam penerimaan CPNS.
8. Pemeriksaan kelengkapan berkas lamaran dilakukan sesuai dengan syarat yang ditentukan.
9. Pemilihan berkas lamaran yang memenuhi syarat dan yang tidak memenuhi syarat serta berkas yang belum lengkap diberi tanda/kode yang berbeda.
10. Berkas lamaran yang tidak memenuhi syarat dikembalikan kepada yang bersangkutan dengan memberikan alasan pengembaliannya;
11. Berkas lamaran yang tidak lengkap, diberitahukan kepada yang bersangkutan untuk dilengkapi dengan batas waktu sebelum pelaksanaan ujian.
12. Lamaran yang memenuhi syarat admnistrasi disusun dalam satu daftar nominatif sebagai bahan pengendalian administrasi dan pemberian tanda peserta ujian.

d. Penyaringan

Menurut penulis penyaringan adalah suatu proses penyeleksian yang dilakukan pihak panitia dengan memberikan lembar pertanyaan yang harus diisi oleh pelamar yang kemudian akan dinilai oleh pihak panitia untuk menentukan pelamar yang berhak menjadi pegawai negeri sipil.

Ujian penyaringan bagi pelamar yang memenuhi syarat dilaksanakan oleh suatu panitia yang dibentuk oleh Pejabat Pembina Kepegawaian. Tugas panitia sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah :

a. Menyiapkan bahan ujia ;
b. Menentukan pedoman pemeriksaan dan penilaian ujian;
c. Menentukan tempat dan jadwal ujian;
d. Menyelenggarakan ujia ;
e. Memeriksa dan menent kan hasil ujian;

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan kabid pengadaan dan mutasi, sering terhambatnya proses pelaksanaan penyaringan dalam menentukan tempat dan jadwal ujian. Hal ini dikarenakan tidak terdapatnya tempat atau gedung yang bisa menjadi tempat pelaksaan ujian atau tes. Tempat yang digunakan biasanya adalah sekolah-sekolah yang ada pada kecamatan setempat. Gedung sekolah yang akan digunakan harus disesuaikan dengan jadwal sekolah, seperti hari –hari yang tidak digunakan untuk belajar misalnya pada hari minggu. Pelaksanaan ujian atau tes tersebut tidak bisa dilaksanakan secepat mungkin karena harus disesuaikan dengan jadwal yang ditentukan, kerena

tidak terdapatnya tempat khusus bagi pelaksanaan ujian atau tes.

e. Pengangkatan

Proses terakhir dalam rekruitmen pegawai adalah pengangkatan. Menurut penulis pengangkatan adalah tahap dimana seorang pelamar telah melalui beberapa tahap mulai dari tahap pengumuman, pelamaran dan tahap penyaringan dan dinyatakan lulus setelah mengikuti ujian serta dinyatakan sebagai calon pegawai negeri sipil (CPNS). Didalam pengangkatan terdapat tujuh tahap yang harus dilalui oleh peserta yang lulus. Tahap pertama dalam pengangkatan adalah pemanggilan bagi pelamar yang telah dinyatakan lulus.

Menurut sumber dalam pedo an pelaksanaan pengadaan calon pegawai negeri sipil, pemberitahuan pelamar umum yang dinyatakan lulus ujian dan diterima, disampaikan secara tertulis melalui surat tercatat paling lambat 5 (lima) hari kerja setelah tanggal pengumuman. Dalam pemberitahuan tersebut agar dicantumkan bahan kelengkapan yang harus dipenuhi sebagai syarat pengangkatan CPNS dan jadwal kehadiran yang bersangkutan pada hari, tanggal, w ktu, dan tempat yang ditentukan. Kemudian batas waktu diberikan kepada CPNS untuk melengkapi ersyaratan bagi pelamar umum yang dinyatakan lulus dan diterima, paling lama 12 (dua belas) hari kerja sejak tanggal pengiriman surat tercatat.

D. PENUTUP

1. Kesimpulan

Hasil penelitian berkenaa dengan proses rekruitmen adalah Badan Kepegawaian Daerah (BKD) telah menjalankan peranannya dalam hal rekruitmen pegawai tetapi masih belum maksimal dan belum mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002. Belum maksimal dikarenakan masih kurangnya pelatihan bagi pegawai dalam penyusunan a alisis jabatan, sehingga dalam tahap perencanaan pengadaan pegawai yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD) bekerjasama dengan Organisasi Tata Laksana (ORTAL) masih dinilai belum efektif karena tidak berdasarkan analisis jabatan.

Dalam proses rekruitmen lainnya yaitu pengumuman, pelamaran, penyaringan, dan pengangkatan yang dilakukan BKD Kabupaten Sambas sudah mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 dan telah berpedoman pada Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 9 Tahun 2012 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil.

2. Saran

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan berupa saran dan pertimbangan kepada Pemerintah Kabupaten Sambas, khususnya Badan Kepegawaian Daerah (BKD) dan Organisasi Tata Laksana (ORTAL). Adapun saran- saran yang diberikan adalah :

1. Pemerintah Kabupaten Sambas dalam perekrutan calon pegawai negeri sipil (CPNS) untuk tahun 2013 terutama pada perencanaan rekruitmen yang dilakukan BKD bekerjasama dengan Organisasi Tat Laksana seharusnya berdasarkan pada analisis jabatan. Hal tersebut telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 yang berarti pengadaan pegawai negeri sipil dilaksanakan atas dasar kebutuhan, baik dalam arti jumlah dan mutu pegawai,dan kompetensi jabatan yang diperlukan. Analisis jabatan sangat penting karena dengan dilakukannnya analisis jabatan maka akan diperoleh calon pegawai negeri sipil yang sesuai dengan bidang keilmuan atau pengetahuan yang akan diisi lowongannya.
2. Kendala- kendala yang terdapat dalam proses rekruitmen yaitu tahap pengumuman, pelamaran, penyaringan, pengangkatan, harus diupayakan agar tidak mempunyai permasalahan baru, se erti membuat sistem komputerisasi yang mendukung dalam proses pelaksanaan rekruitmen pegawai guna menjaring pegawai- pegawai yang berkualitas.

3. Keterbatasan Penelitian

Selama melakukan penelitian tentang Peranan Pemerintah Daerah dalam Rekrutmen pegawai (studi terhadap peranan Badan Kepegawaian Daerah), peneliti mengalami kendala dimana menjadi keterbatasan dalam penelitian ini. Keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini adalah :

1. Kurangnya waktu penelitian yang diberikan, karena perlunya waktu yang cukup untuk melakukan penelitian guna memperoleh data-data yang mendukung proses penelitian teersebut.
2. Kurangnya pengalaman penulis dalam pengolahan data-data yang ada, karena penulis termasuk dalam peneliti pemula oleh sebab itu masih terdapatnya kesalahan-kesalahan dalam pengolahan data yang ada.

E. UCAPAN TERIMA KASIH

Saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Hj. Hardilina, M.Si Selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura Pontianak.
2. H.Wijaya Kusuma,MA,Ph.D Selaku Ketua Pengelola Prodi Ilmu Pemerintahan kerjasama Fakultas ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura dengan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat.
3. Dr. H. Arifin. M.AB Selaku Pembimbing Utama yang telah memberikan kemudahan dan arahan, memotivasi dan bimbingan selama proses penulisan skripsi ini, baik secara metedologi penelitian serta literatur-literatur lain yang berkaitan dengan penulisan skripsi ini.
4. Herlan S.Sos, M.Si selaku dosen pendamping yang telah memberikan kemudahan dan arahan, memotivasi dan bimbingan selama proses penulisan skripsi ini, baik se ara metedologi penelitian serta literatur-liter tur lain yang berkaitan dengan penulisan skripsi ini.
5. Drs. H. Thamrin, MA, Ph.D selaku penguji Pertama dan Drs. H. Agus Eka, M.Si, selaku Penguji Kedua yang telah banyak memberikan masukan guna kesempurnaan dalam skripsi ini.
6. Bapak/Ibu dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik yang telah mendidik penulis selama mengikuti perkuliahan.
7. Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sambas yang memberikan kesempatan baik waktu,pikiran demi kelancaran enelitian ini.
8. Kepala Bidang Pengadaan dan mutasi beserta kepala sub bidang dan beserta stafnya yang telah banyak membantu sehingga terselesaikannya penyusunan skripsi ini.
9. Kepala Bagian Organisasi Tata Laksana beserta kepala sub bagian yang telah banyak membantu sehingga terselesaikannya penyusunan skripsi ini.
10. Bapak/Ibu pengasuh Program Studi Ilmu Pemerintahan yang selama ini telah mendidik, mengasuh dan mengayomi penulis selama menjalani pendidikan di Kampus Prodi IP.
11. Bagian Tata Usaha Prodi IP, bang Mochtar, dkk yang telah banyak membantu penulis dalam segala hal mengenai proses terselesainya penyusunan skripsi ini.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

Abidin, Zainal.2010. Tesis. *Rekruitmen Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Era Otonomi Daerah di Kabupaten Natuna*.

Burhannudin, 1994, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta; BPFF

Handoko. T Hani.2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* Yogyakarta : BPFE- Yogyakarta

Hasibuan S.P Malayu.1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta : Penerbit PT Toko Gunung Agung.

Milkovich J.and Boudreau Alan 1997, *Personnel Management*, Tokyo : Charles F. and Turtle Company.

Moekijat, 1990, *Manajemen*, Bandung: CV. Pionir Jaya,

Moleong.Lexy.2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif* Bandung : Penerbit PT Remaja Rosdakarya.

Mukaram dan Marwansyah. 2000. *Manajemen Sumber Daya Ma usia* Bandung : Pusat Penerbit Administrasi Niaga Politeknik Negeri

Pasalong Harbani.2010. *Admnistrasi Publik* Bandung : Alfabeta.

Rosidah dan Ambar.2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia***.** Yogyakarta : Graha Ilmu.

Simamora Hendry.2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

Subarsono.2009. *Analisis Kebijakan Publik* Yogyakarta : Penerbit Pustaka Pelajar.

Sugiyono.2011. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Menthods)* Bandung : Penerbit Alfabeta.

Thoha Miftah.2008. *Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia* Jakarta : Penerbit Kencana

Wahyudi Bambang.1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bandung : Penerbit Sulita

Winarno.Budi.2002. *Kebijakan Publik* Yogyakarta : Penerbit PT Buku Seru.

Wijaya,H.A.W.1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta:Reineka Cipta

B. Peraturan Perundang-undangan

Undang – Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang *Pemerintahan Daerah.*

Undang –Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang *Pokok-Pokok Kepegawaian.*

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang *Pengadaan Pegawai Negeri Sipil.*

Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 Tentang Pengadaan *Pegawai Negeri Sipil.*

Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2008 Tentang *Pembentukan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah* Kabupaten Sambas.

Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Nomor 9 Tahun 2012

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 bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama Lengkap	: SRI NOVIANA
NIM / Periode lulus	: E42009005/ 2013
Fakultas / Jurusan	: FISIP / ILMU ADMINISTRASI
Email address/HP	: sri11_noviana@yahoo.com/ 085245064546

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-Exlusive Royalti-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PERANAN PEMERINTAH DAERAH DALAM REKRUITMEN PEGAWAI (STUDI TERHADAP PERANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DI KABUPATEN SAMBAS)

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 untuk 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 3/'14
Pengelola Jurnal.....

H. WijayaKusuma, MA, Ph.D
NIP. 19620214 198603 1 001

Dibuat di : Pontianak
Pada Tanggal : 1 Oktober 2013

(SRI NOVIANA)