

REKRUT MENCALON PEGAWAI NEGERI SIPIL

oleh :Elvira Maria

Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Tanjungpura Pontianak.
raya_mambo@yahoo.com

Abstrak

Latar belakang rekrutmen Pegawai Negeri Sipil adalah adanya PNS yang memasuki batasiswa pension pegawai yang mutasi dalam jabatan struktural, maupun jabatan fungsional, mutasi keluar daerah, adanya Pegawai yang meninggal dunia, adanya Pegawai yang berhenti dengan hormat atau tidak dengan hormat sehingga timbul kekurangan pegawai. Untuk itu tujuan penelitian ini adalah mendeskripsikan proses Rekrutmen/Pengadaan CPNS dengan prinsip Objektif, Transparan, Kompetitif, dan Akuntabel dengan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan Rekrutmen sudah cukup baik sesuai kebutuhan dan tujuannya, formasi disusun dari masing-masing SKPD, Proses Rekrutmen sesuai prinsip : Objektif, Transparan, Kompetitif, dan Akuntabel yakni suatu proses kegiatan untuk menentukan kelulusan, dengan penilaian hasil tes yang murni/sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya dan dapat dipertanggungjawabkan secara terbuka dan profesional sehingga informasi dengan mudah diakses dan akurat sehingga menghasilkan CPNS. Kedepan diharapkan kepada para pelaksana lebih ditingkatkan proses Rekrutmen sesuai prinsip dan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku. Formasi disusun memprioritaskan tenaga pelayanan dasar (tenaga kesehatan) dengan Tenaga Teknis, secara berjenjang dapat disampaikan kepada Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi selaku pembuat kebijakan, Badan Kepegawaian Negara selaku Teknis Administrasi Pengangkatan sebagai CPNS. Pelaksanaan seyogianya pada triwulan pertama dan kedua, pelaksanaan pada triwulan terakhir terasa sulit karena harus mempertanggungjawabkan keuangan yang dikeluarkan akibat kegiatan tersebut juga kelengkapan administrasi bahan usul permintaan Nomor Induk Pegawai.

Kata Kunci :objektivitas, rekrutmen, pegawai

Abstract

Background of the Civil Service recruitment is a civil servant who enters the retirement age employees that mutations in the structural positions, as well as functional, transfer out of the area, the employee who died, the employee who quit with honor or not with respect so that the resulting short-staffed. For the purpose of this study is to describe the process of Recruitment / Procurement CPNS with the principle objective, Transparent, Competitive and Accountable with a qualitative approach. These results indicate that the implementation is quite good recruitment needs and objectives, formation composed of each on education, according to the principles Recruitment Process: Objective, Transparent, Competitive and Accountable namely a process activity to determine graduation, with a pure assessment test results / in accordance with the actual reality and publicly accountable and professional so that information is easily accessible and accurate so as to produce employees. Fore expected to be further enhanced the executive recruitment process according to the principles and rules and regulations applicable Perundnag. Formation composed prioritize basic service personnel (health workers) with Technical Workers, in stages, to be submitted to the Minister of State for Administrative Reform and Bureaucratic Reform as policy makers, the State Personnel Board as Technical Administrative Appointment as a civil servant. Implementation should in the first quarter and the second, the implementation of the final quarter was difficult because they have to account for expenditure incurred due to these activities also paperwork proposal materials demand Employee Identification Number.

Keywords: objectivity, recruitment, employee

PENDAHULUAN.

Rekrutmen/pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) ditujukan agar organisasi public dapat mencapai visi, misi, dan tujuan strategisnya, dimana kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur Negara khususnya CPNS/PNS. Organisasi pemerintah pada rekrutmen/pengadaan CPNS harus sesuai dengan kebutuhan baik secara kuantitas maupun kualitas dalam jabatan – jabatan yang lowong, kompeten serta menghasilkan CPNS yang professional sehingga dapat berkinerja secara efektif superior pada jabatan dan peranan masing – masing dan berkontribusi secara optimal untuk memajukan dalam mencapai tujuan organisasi.

Dalam Rekrutmen masih dipengaruhi factor-faktor waktu dan jumlah pelamar. Rekrutmen/pengadaan CPNS Tahun 2009 dilaksanakan pada tanggal 4 Desember 2009 dan tahun 2010 pada tanggal 21 Nopember 2010 faktor politik berpengaruh pada hasil dari rekrutmenitu sendiri sedangkan dari segi waktu jangkauan informasi sampai kedaerah karena tidak menutup kemungkinan membuka kesempatan bagi putra daerah mendaftarkan ke Provinsi juga dari jedah waktu akhir tahun anggaran terasa berat segala biaya yang timbul dengan adanya Rekrutmen untuk di pertanggungjawabkan serta banyak jumlah pelamar dengan waktu yang terbatas juga menjadi pertimbangan dalam penentuan hasil.

Pendapat Bernadin dan Russel “Rekrutmen merupakan proses penemuan dan Penarikan Pegawai NegeriSipil, bagi pelamar yang tertarik dan memiliki kualifikasi terhadap lowongan yang dibutuhkan” dan atau

Rekrutmen adalah proses mencari menemukan dan menarik para pelamar menjadi pegawai sertaserangkaian aktivitas mencari dan memikat dengan motivasi kemampuan dan profesional.

Bekke Et Al (1996) pembahasan tentang kepegawaian Negara dinominasi keterlibatan manusia (human) yang memiliki karakteristik unik dan kepribadian aktif, mulai dari permasalahan yang terkait dengan kebutuhan dasar rekrutmen Calon Pegawai iNegeri Sipil, bahwa pegawai Negeri Sipil dapat disebut sebagai factor dalam proses penyelenggaraan pelayanan pemerintah yang sedang dan akan berlangsung baik buruknya sangat dipengaruhi oleh kuantitas maupun kualitas Pegawai Negeri Sipil itu sendiri. Oleh karena kemampuan pihak penyelenggara dalam pelaksanaan rekrutmen yang baik secara komprehensif serta mencakup tuntutan struktur, norma, nilai dan regulasi.

Fokus dalam penelitian ini adalah Proses Pengadaan / Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Prinsip ; objektif, transparan, kompetitif, akuntabel pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2009 dan Tahun 2010” .

METODE

Jenis penelitian ini adalah metode kualitatif.P emilihan pendekatan kualitatif yang digunakan untuk menjelaskan dan menguraikan secara keseluruhan yang sistematis terhadap proses yang terjadi dari suatu objek yang diteliti, yakni rekrutmen CPNS Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Barat dengan memberikan gambaran secara detail melalui kata-kata atau kalimat yang bersumber dari kata partisipan sebagai sumber data dalam menggambarkan realita di lapangan secara menyeluruh dalam

memperoleh pemahaman makna dari objek yang diteliti yaitu rekrutmen CPNS dan penerapan prinsip : Objektif, Transparan, Kompetitif, dan Akuntabel, menuju pemahaman, pengertian dari objek yang diteliti guna memperoleh konsep baru bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia sektor publik terutama rekrutmen CPNS dalam organisasi publik.

Informan dalam penelitian ini adalah para Pegawai di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Barat sebagai pengguna layanan dan para Pegawai Negeri Sipil pada Sub Bidang Pengadaan Peminangan dan Pemberhentian Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan barat. Pemilihan informan dilakukan secara purposive yaitu mewujudkan secara langsung para pegawai yang dipandang mempunyai relevan dengan masalah penelitian. Berdasarkan pengertian tersebut maka yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah para pelaksana, yaitu :

1. Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Barat
 2. Kepala Bidang Pengadaan dan Mutasi.
 3. Kepala Sub Bidang Pengadaan, Peminangan dan Pemberhentian.
 4. Kepala Sub Bidang Informasi Kepegawaian
- Sedangkan objek dalam penelitian ini adalah Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil dengan prinsip : Objektif, Transparan, Kompetitif dan Akuntabel pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Barat. Penelitian ini dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Barat Bidang Mutasi.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan observasi, Wawancara dan

dokumentasi. Sebagai instrumennya adalah peneliti sendiri, dimana pengumpulan data dilakukan secara langsung lapangan oleh peneliti. Data yang akan dikumpulkan terdiri dari data primer dan data sekunder.

PROSES PENGADAAN / REKRUTMEN CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL BERDASARKAN PRINSIP ; OBJEKTIF, TRANSPARAN, KOMPETITIF

Rekrutmen CPNS merupakan kebijakan pusat sampai kedaerah . Dalam rangka efisien dan efektivitas pelaksanaan pengadaan/rekrutmen CPNS daerah dikoordinasikan/difasilitasi oleh Gubernur selaku wakil pemerintah di wilayah provinsi serta untuk menjamin objektivitas dan akuntabilitas pelaksanaan pengadaan PNS pusat dan daerah agar pejabat Pembina kepegawaian melakukan kerjasama dengan perguruan tinggi Negeri.

Untuk mencapai tujuan yang diharapkan atas dasar sesuai prosedur dan aturan, sebagaimana diatur dalam PP Nomor 97 Tahun 2000 tentang formasi Pegawai Negeri Sipil yang telah diubah dengan Peraturan Pemerintah baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah setiap Tahun anggaran menyusun formasi CPNS berdasarkan analisis kebutuhan serta analisis beban kerja dalam rangka perencanaan CPNS secara Nasional diperkuat dengan data sebagai bahan perhitungan kebutuhan pegawai. Dalam menyusun formasi pegawai baru agar diprioritaskan jabatan-jabatan yang sangat dibutuhkan dengan memperhatikan jenjang kualifikasi pendidikan yang disyaratkan untuk jabatan tersebut.

Proses rekrutmen/pengadaan CPNS dengan prinsip : Objektif, Transparan, Kompetitif, dan Akuntabel merupakan keseluruhan upaya-upaya untuk meningkatkan efisiensi, afektivitas dan derajat

profesionalisme CPNS/PNS dalam penyelenggaraan tugas, fungsi, dan kewajiban secara kualitas dalam organisasi public

Berikut hasil observasi yang peneliti amati secara langsung sebagai berikut : Dari uraian dalam prinsip Rekrutmen CPNS : Objektif, Transparan, Kompetitif, dan Akuntabel merupakan suatu tujuan Rekrutmen CPNS. Dalam hal ini menurut (Bekke Et Al 1996) bahwa perubahan tentang kepegawaian yang memiliki karakter unik dan kepribadian aktif mulai dari persoalan yang terkait dengan kebutuhan dasar Rekrutmen perlakuan mekanisme atau prosedur yang wajar dan adil. Prosedur yang wajar dan adil ini di sinkronkan dengan rekrutmen CPNS dengan prinsip: Obejektif, Transparan, Kompetitif dan Akuntabel. Serta prinsip dalam Rekrutmen betul – betul di laksanakan untuk menyaring pegawai yang berkualitas maupun berkinerja sesuai harapan organisasi pemerintah sebagai pelayan publik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Badan Kepegawaian Daerah provinsi Kalimantan Barat bahwa diadakannya Rekrutmen CPNS bermaksud merekrut pegawai untuk menambah, mempertahankan atau menyesuaikan kembali jabatan – jabatan yang lowong sesuai kebutuhan- kebutuhan organisasi. Dapat dirasakan secara umum dan merata sebagai pelaksana pelayanan publik dalam organisasi adalah pejabat, pegawai atau karyawan. Oleh karena itu, setiap tahun diadakan Rekrutmen CPNS.

Menurut hasil wawancara oleh Kepala Badan Kepegawaian Daerah provinsi Kalimantan Barat bahwa diadakannya Rekrutmen bertujuan untuk memperoleh CPNS yang profesional, jujur, bertanggung jawab,

netral dan memiliki kompetensi sesuai dengan tugas/jabatan yang akan didudukinya. Memang seorang CPNS dituntut mampu berkinerja sesuai Juklat–Juknis dan sesuai dengan peraturan perundang–undangan, serta bertanggung jawab tupoksi atau tugas yang di amanahkan pimpinan, bersikap netral dan jujur dalam pengambilan keputusan.

Hasil wawancara kepada Kepala Bidang Pengadaan dan Mutasi Pegawai dalam Pelaksanaan Rekrutmen CPNS disesuaikan dengan kualifikasi yang dibutuhkan berdasarkan formasi yang tersedia, karena disusun kualifikasi pendidikan yang disesuaikan dengan jabatan yang akan didudukinya. Sesuai tugas dan bidang yang bakal diembannya. Semua itu merupakan alasan diadakannya Rekrutmen CPNS sehubungan penyusunan formasi untuk rekrutmen yaitu : adanya pengembangan organisasi baru, pegawai yang pensiun, pegawai meninggal dunia, pegawai mutasi keluar daerah, pegawai pindah/mutasu dalam jabatan struktural, jabatan fungsional mutasi keluar daerah, pegawai yang berhenti dengan hormat maupun tidak dengan hormat. Untuk menjamin objektivitas serta akuntabilitas dalam pelaksanaan pengadaan CPNS sudah diatur dalam pedoman pelaksanaan pengadaan CPNS dalam PERKA BKD Nomor 30 Tahun 2007 Tanggal 27 Agustus 2007 yakni bagi tim Pengadaan CPNS Tingkat Instansi Pusat/Provinsi dapat bekerjasama dengan Perguruan Tinggi Negeri. Serta dalam Rapat Persiapan antara Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat dengan Kabupaten/Kota mengadakan kesepakatan dengan menentukan pilihan kepada Perguruan Tinggi Negeri mana yang akan bekerjasama/MOU.

Lebih lanjut lagi untuk memperoleh data informasi yang akurat hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum Aparatur Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Barat sebagai awal dari pengusulan formasi beranjak dari usulan masing-masing Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Provinsi Kalimantan Barat selanjutnya ditindaklanjuti oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Barat kepada Gubernur, dan Gubernur mengusulkan ke Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia (MENPAN) & RB dan BKN.

Dalam penentuan kelulusan sesuai dengan prinsip : Objektif, Transparan, Kompetitif, dan Akuntabel tidak terdapat masalah karena sudah jelas aturan mainnya, dengan cara bersaing dengan penilaian yang sebenarnya kemudian diumumkan secara luas dan dipertanggungjawabkan kepada semua masyarakat, dan yang sangat penting objektifitas dan akuntabilitasnya dengan Perguruan Tinggi Negeri (MOU) nya.

Ditambahkan lagi penjelasan wawancara dengan informan yang terkait dengan tupoksinya dalam Rekrutmen CPNS yang terkait dengan unsur pengawasan seleksi yaitu : Inspektur, Provinsi Kalimantan Barat, saksi-saksi dari BKN, BKN Kantor, Regional V BKN Jakarta, Biro Hukum, Sekretariat Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat, Biro Organisasi, Asisten III Pemerintahan provinsi Kalimantan Barat, termasuk kepada BKD Provinsi Kalimantan Barat.

Dalam pelaksanaan seleksi cukup kondusif, lancar, aman juga tetap siaga petugas keamanan dari Kepolisian dan Satpol PP

Provinsi Kalimantan Barat. Serta semua jajaran BKD juga ambil bagian.

PENUTUP

Diadakannya rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil adalah untuk mengisi informasi yang lowong sesuai kebutuhan dan kualifikasi yang dibutuhkan sebagai manadiatur dalam PP Nomor 97 Tahun 2000 tentang formasi Calon Pegawai Negeri Sipil yang telah diubah dengan PP Nomor 54 Tahun 2003 bahwa masing – masing Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) atau organisasi pemerintah baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah setiap tahun anggaran, menyusun formasi Calon Pegawai Negeri Sipil berdasarkan analisis kebutuhan dan analisis beban kerja a.

Menyikapi fenomena yang ada Rekrutmen/Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Kalimantan Barat perlu meningkatkan dan memperhatikan ketentuan dan mekanisme Rekrutmen CPNS Tahun 2009 dan 2010 merujuk pada prinsip : Objektif, Transparan, Kompetitif, Akuntabel dan Peraturan Pemerintah (PP) yang mengatur Rekrutmen CPNS yang bertujuan untuk menghasilkan CPNS yang profesional dan mengacu sesuai dengan perkembangan dan tuntutan keadaan organisasi guna meningkatkan daya guna dan hasil guna bagi kelancaran tugas Pemerintah dan Pembangunan Nasional. Peneliti menyarankan agar rekrutmen untuk tahun-tahun kedepan disarankan secara berjenjang sampai kepada MENPAN & RB RI untuk mohon dipertimbangkan dalam waktu pelaksanaannya.

REFERENSI

Depdagri 2003 Peraturan Menteri Dalam Nomor 9 Tahun 2003 *Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta.

Kaufman ,J.L.; dan Jacobs, H.M. 1996. “A *Public Planning Perspective on Strategic Planning*”, Blackwell Publishers, Cambridge, Diterjemahkan, Achmad Djunaedi (2000) MPKD UGM

Olsen, J.B., and Eadie, D.C., 1982, “*The Game Plan : Governance with Foresight*”, Washington : Council of State Planning Agencies. (terjemaahan

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2002 *tentang perubahan atas peraturan pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang pengadaan Pegawai Negeri Sipil* Ditetapkan di Jakarta 17 April 2002 Presiden Republik Indonesia.

Wylie, Harry L., 1958, “*Management Handbook*”, Ronald Press, New York



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 : ELVIRA MARIA
NIM / Periode lulus : E 2109095
Fakultas/Jurusan : FISIP ADMINISTRASI NEGARA
E-mail address/HP : 08125679262

demikian pengembangan ilmu pengetahuan dan pemenuhan syarat administratif kelulusan mahasiswa (S1), menyetujui untuk memberikan kepada Pengelola Jurnal Mahasiswa.....*) pada Program Studi ADM. NEGARA Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **):

REKRUTMEN CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL
DILINGKUPAN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI KALIMANTAN BARAT

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

- ☒ secara 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 ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Mengetahui/disetujui
Pengelola Jurnal

DR. ERDI M. SI
NIP. 19670727 200561 1001

catatan:

*tuliskan nama jurnal sesuai prodi masing-masing

Dibuat di PONTIANAK
Pada tanggal: 24 APRIL 2013

ELVIRA MARIA
(ELVIRA MARIA)
nama terang dan tanda tangan mhs

setelah mendapat persetujuan dari Pengelola Jurnal, berkas ini harus di scan dalam format PDF dan dilampirkan pada step4 upload supplementary sesuai proses unggah penyerahan berkas (submission author).