

**STUDI TENTANG PROSEDUR PENERIMAAN PEGAWAI
NEGERI SIPIL DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN DIKLAT
DAERAH (BKDD) KABUPATEN NUNUKAN**

Dina Eka Sari

**eJournal Administrasi Negara
Volume 1,Nomor 3, 2013**

STUDI TENTANG PROSEDUR PENERIMAAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN DIKLAT DAERAH (BKDD) KABUPATEN NUNUKAN

Dina Eka Sari¹

Abstrak.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui prosedur penerimaan Pegawai Negeri Sipil yang ada di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah (BKDD) Kabupaten Nunukan dan untuk mengetahui faktor pendukung dan faktor penghambat yang dihadapi dalam proses penerimaan Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kualitatif dengan Fokus Prosedur penerimaan Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah (BKDD) Kabupaten Nunukan meliputi (1) Perencanaan, (2) Pengumuman, (3) Pelamaran, (4) Seleksi, (5) Pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS), (6) Pengangkatan menjadi Pegawai Negeri Sipil. Adapun metode pengumpulan datanya menggunakan observasi, wawancara, dan studi dokumentasi dengan Key Informan adalah Kepala Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah dan Informan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, Sub Bidang Pengadaan dan Pengembangan Pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian tentang prosedur penerimaan Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan diketahui bahwa tahap perencanaan penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan ini sudah berjalan baik yaitu dari penentuan persyaratan, persiapan penyusunan formasi dan mempersiapkan jadwal kegiatan, tahap pengumuman yang dilakukan juga berjalan maksimal yaitu melalui surat kabar atau koran, radio, dan juga melalui website khusus Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah (BKDD), pada tahap pelamaran surat lamarannya dapat langsung di antar ke Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah pada jam-jam kerja, kemudian tahap seleksi dilakukan hanya berupa ujian tertulis (kompetensi) saja sedangkan untuk test psikotes tidak dilaksanakan hal ini dikarenakan merupakan ketentuan prosedur dari BKD Provinsi Kalimantan Timur, tahap pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) merupakan pelamar yang dinyatakan lulus dalam tahap penyaringan ditempatkan sesuai formasi yang dilamar dan harus mengikuti Diklat Prajabatan sekurang-kurangnya 1 tahun dan paling lama 2 tahun. Untuk dapat diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil, Calon Pegawai Negeri Sipil harus mengikuti Diklat Pra Jabatan dan dinyatakan lulus dalam waktu maksimal 2 (dua) tahun.

Kata Kunci : *Penerimaan Pegawai Negeri Sipil, BKDD (Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah)*

¹ Mahasiswa Program Studi Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: dinaeka_10@yahoo.co.id

Pendahuluan

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, dimana peranan Pegawai Negeri Sipil selaku aparat pemerintah sangat penting, hal ini mengingat bahwa Pegawai Negeri merupakan salah satu unsur paling dominan dan strategis dalam proses pencapaian tujuan Nasional. Oleh karena itu diperlukan suatu usaha untuk meningkatkan kualitas Pegawai Negeri Sipil agar dapat menjamin mutu Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada instansi pemerintah . Untuk mendapatkan pegawai yang berkompeten diperlukan adanya prosedur penerimaan pegawai agar dapat memperoleh Pegawai yang efektif dan efisien dalam menjalankan tugas dan fungsinya dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi agar tujuan yang ditetapkan dapat terwujud. Landasan pengadaan Pegawai Negeri Sipil ini di atur oleh Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 yakni Undang-undang tentang pokok-pokok Kepegawaian dan Peraturan Pemerintah Nomor 98 tahun 2000 dan mengalami perubahan yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 tentang pengadaan Pegawai Negeri Sipil. Menurut ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 pengadaan Pegawai Negeri Sipil itu diadakan sebagaimana dimaksud dalam pasal 1, yaitu pengadaan Pegawai Negeri Sipil adalah untuk mengisi formasi yang lowong. Adapun tata cara pengadaan Pegawai Negeri Sipil ditentukan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 pasal 2 ayat 1 yakni pengadaan Pegawai Negeri Sipil dilakukan mulai dari perencanaan, pengumuman, pelamaran, penyaringan atau seleksi, pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) sampai dengan pengangkatan menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS).ong.

Dalam rangka itu upaya yang dilakukan oleh pemerintah Kabupaten Nunukan adalah penyiapan aparatur pemerintah yang benar-benar terencana, melalui suatu proses prosedur penerimaan Pegawai Negeri Sipil yang melewati beberapa tahap mulai dari tahap perencanaan, pengumuman, pelamaran, seleksi/penyaringan, pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil sampai dengan pengangkatan menjadi Pegawai Negeri Sipil dengan tujuan agar mendapatkan aparatur pemerintah yang berkualitas.

Namun didalam prosedur penerimaan Pegawai Negeri Sipil khususnya dalam tahap seleksi di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan hanya melaksanakan tes tertulis saja, sementara tes psikotes tidak dilakukan dalam pelaksanaan proses seleksi tersebut. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 Pasal 7 ayat (2) materi ujian penyaringan harusnya meliputi tes kompetensi dan tes psikotes. Berdasarkan permasalahan di atas penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian untuk mengetahui prosedur penerimaan Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan.

Perumusan Masalah

1. Bagaimana prosedur Penerimaan Pegawai Negeri Sipil di Kantor Badan Kepegawaian Daerah di Kabupaten Nunukan ?

2. Faktor apa saja yang menjadi pendukung dan penghambat dalam prosedur penerimaan Pegawai Negeri Sipil di Kantor Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan ?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui gambaran tentang Prosedur Penerimaan Pegawai Negeri Sipil di Kantor Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor pendukung dan penghambat yang dihadapi dalam prosedur penerimaan Pegawai Negeri Sipil di Kantor Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan.

Kerangka Dasar Teori

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2010:10) “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2007:2) menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai) pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Pengertian Ketenagakerjaan

Menurut Sastrohadiwiryo (2005:27) menyatakan bahwa Tenaga kerja merupakan istilah yang identik dengan istilah personalia, didalamnya meliputi buru, karyawan, dan pegawai. Secara deskriptif perbedaan antara buruh, karyawan, dan pegawai adalah sebagai berikut :

- a. Buruh adalah mereka yang bekerja pada usaha perorangan dan diberi imbalan kerja secara harian maupun borongan sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak, baik lisan maupun tertulis, yang biasanya imbalan kerja tersebut diberikan secara harian.
- b. Karyawan adalah mereka yang bekerja pada suatu badan usaha atau perusahaan, baik swasta maupun pemerintah, dan diberikan imbalan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik yang bersifat harian, mingguan, maupun bulanan yang biasanya imbalan tersebut diberikan secara mingguan.
- c. Pegawai (Pegawai Negeri) adalah mereka yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas jabatan negeri atau tugas Negara yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pengertian Pegawai Negeri Sipil

Dalam Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian menyatakan bahwa Pegawai Negeri Sipil adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas yang lainnya, digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perencanaan Pegawai

Menurut Hartini (2008:86) mengatakan Perencanaan dapat didefinisikan sebagai keseluruhan proses pemikiran dan penentuan secara matang mengenai hal-hal yang akan di kerjakan di masa yang akan datang dalam rangka mencapai tujuan yang telah di tentukan. Pengertian di atas menunjukkan dengan jelas bahwa perencanaan merupakan fungsi organik utama, alasannya adalah tanpa adanya rencana, tidak ada dasar untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu dalam rangka mencapai tujuan.

Lebih lanjut menurut Sastrohadiwiryono (2005:27) menyatakan bahwa terkandung fungsi pokok manajemen, fungsi administratif, dan fungsi operasional manajemen tenaga kerja, yang meliputi:

- a. Fungsi pokok manajemen, meliputi:
 - 1) Perencanaan
 - 2) Pengorganisasian
 - 3) Pengarahan
 - 4) Pemotivasian
 - 5) Pengendalian
- b. Fungsi administratif manajemen tenaga kerja, meliputi:
 - 1) Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja.
 - 2) Penyelenggaraan pemeliharaan kesehatan.
 - 3) Pelaporan dan pemeriksaan kecelakaan.
 - 4) Jaminan sosial tenaga kerja.
 - 5) Perlindungan tenaga kerja.
 - 6) Pendaftaran organisasi pekerja.
- c. Fungsi operasional manajemen tenaga kerja, meliputi:
 - 1) Analisis pekerjaan
 - 2) Perekrutan
 - 3) Seleksi
 - 4) Penempatan
 - 5) Induksi dan orientasi
 - 6) Pemberian kompensasi
 - 7) Pendidikan dan pelatihan
 - 8) Penilaian kinerja
 - 9) Mutasi
 - 10) Promosi
 - 11) Motivasi
 - 12) Pembimbingan moral kerja
 - 13) Pembinaan disiplin kerja
 - 14) Penyeliaan

15) Pemutusan hubungan kerja.

Ketiga fungsi tersebut baik fungsi pokok, fungsi administratif, maupun fungsi operasional merupakan subsistem dari sistem manajemen dalam kegiatannya merupakan siklus yang konsisten dalam usaha pencapaian tujuan yang ditetapkan, yakni untuk mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.

Pengumuman

Dalam Peraturan Perundang-Undangan Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2002 Bab II pasal 5 tentang pengadaan Pegawai Negeri Sipil(2010:77) menyatakan bahwa:

Lowongan formasi Pegawai Negeri Sipil diumumkan seluas-luasnya oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.

Ayat 1 : Pengumuman dilakukan paling lambat 15 (lima belas) hari sebelum tanggal penerimaan lamaran.

Ayat 2 : Dalam pengumuman sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dicantumkan:

- a. Jumlah dan jenis jabatan yang lowong;
- b. Syarat yang harus dipenuhi oleh setiap pelamar;
- c. Alamat dan tempat lamaran ditujukan; dan
- d. Batas waktu pengajuan lamaran.

Pelamaran

Menurut Siagian (2001: 179) menyatakan bahwa Jalur apa pun yang digunakan dalam mencari calon pegawai, para pelamar biasanya diharuskan mengajukan lamaran tertulis yang isinya terdiri dari :

- 1) Surat lamaran
- 2) Dokumen resmi tentang latar belakang pendidikan dan pelatihan yang pernah ditempuh.
- 3) Surat berkelakuan baik dari instansi yang berwenang seperti Kepolisian Negara.
- 4) Surat keterangan tentang kesehatan fisik pelamar.
- 5) Surat-surat referensi dari orang-orang tertentu yang bukan keluarga, seperti dosen atau guru atau orang lain yang mengenal pelamar dengan baik.
- 6) Dokumen lain yang diperkirakan mendukung lamaran yang bersangkutan.

Seleksi/Penyaringan

Menurut Notoadmodjo (2003: 134) menyatakan bahwa Proses seleksi adalah serangkaian kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau tidak. Proses ini termasuk pemanduan kebutuhan-kebutuhan kerja pelamar dan organisasi. Proses seleksi ini penting, karena melalui seleksi ini akan diperoleh karyawan yang mempunyai kemampuan yang tepat, sesuai dengan yang diperlukan oleh organisasi. Langkah-langkah dalam proses seleksi adalah sebagai berikut;

- a. Penerimaan pendahuluan pelamar.
- b. Tes-tes seleksi

- c. Wawancara seleksi
- d. Pemeriksaan referensi-referensi
- e. Evaluasi medis tes kesehatan
- f. Wawancara akhir
- g. Keputusan penerimaan

Pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 Pasal 11 (2010:78-79) menyatakan bahwa “Pelamar yang dinyatakan lulus ujian penyaringan dan telah diberikan nomor identitas Pegawai Negeri Sipil diangkat sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS). Pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil ditetapkan dengan keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian. Pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil dilakukan dalam tahun anggaran berjalan, dan penetapannya tidak boleh berlaku surut.

Pengangkatan menjadi Pegawai Negeri Sipil

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun` 2000 Pasal 14 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil (2010: 82) menyatakan bahwa Calon Pegawai Negeri Sipil yang telah menjalankan masa percobaan sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun dan paling lama 2 (dua) tahun, diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dalam jabatan dan pangkat tertentu, apabila :

1. Setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik.
2. Telah memenuhi syarat kesehatan jasmani dan rohani untuk diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil.
3. Telah lulus pendidikan dan Pelatihan Prajabatan

Definisi Konseptual

Prosedur penerimaan Pegawai Negeri Sipil merupakan suatu proses atau tahapan kegiatan penerimaan pegawai yang dilakukan didalam pemenuhan kebutuhan akan pegawai untuk mengisi formasi yang lowong dan dilakukan secara obyektif sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan. Dan melalui beberapa tahapan yaitu tahap perencanaan, pengumuman, pelamaran, seleksi (penyaringan), pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) hingga pengangkatan menjadi Pegawai Negeri Sipil yang dilaksanakan di lingkungan Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah (BKDD) Kabupaten Nunukan.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan analisis *kualitatif* dengan metode penjabaran *deskriptif* untuk mengetahui fakta-fakta dan sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselediki, tanpa suatu maksud mengambil kesimpulan yang berlaku umum (Riduwan 2006: 207) yaitu tentang studi yang bertujuan untuk mendeskripsikan atau memberikan penjelasan tentang peristiwa atau kejadian yang sedang berlangsung pada saat penelitian tanpa menghiraukan sebelum dan sesudahnya. Dalam hal ini adalah memberikan gambaran tentang prosedur

Lokasi Penelitian

Lokasi dalam penelitian yang dilakukan Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan.

Fokus Penelitian

1. Prosedur Penerimaan Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan yang meliputi :
 - a. Tahap Perencanaan
 - b. Tahap Pengumuman
 - c. Tahap Pelamaran
 - d. Tahap seleksi(penyaringan)
 - e. Tahap Pengangkatan calon Pegawai Negeri Sipil
 - f. Tahap Pengangkatan Menjadi Pegawai Negeri Sipil
2. Faktor pendukung dan penghambat Prosedur Penerimaan Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan.

Sumber Data

1. Data primer
2. Data sekunder :
 - a. Dokumen, profil, arsip, laporan, evaluasi
 - b. Buku ilmiah

Dalam penelitian ini penelitian narasumber dilakukan melalui *Teknik purposive sampling*. Orang yang menjadi *key informan* dalam penggunaan teknik ini Kepala Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan, *informan* adalah Kepala Bagian Umum dan Kepegawaian Umum dan Kasi Bidang Pengadaan dan pengembangan Pegawai, dan *informan lainnya* yaitu 5 orang yang dinyatakan lulus dalam tes dan diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil dalam penerimaan Pegawai Negeri Sipil Tahun anggaran 2010.

Teknik Pengumpulan Data

1. Penelitian kepustakaan (*Library research*)
2. Penelitian lapangan (*Field work research*)
 - a. Observasi
 - b. Wawancara
 - c. Studi Dokumen dan Dokumentasi

Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data model interaktif yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman :

1. Pengumpulan data
2. Penyederhanaan data (*Data Reduction*)
3. Penyajian data (*Data Display*)
4. Penarikan kesimpulan (*Conclusion Drawing*)

Prosedur Penerimaan Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan

Tahap Perencanaan

Tahap perencanaan merupakan proses tahapan awal dalam kegiatan penerimaan Pegawai Negeri Sipil. Tahap perencanaan dilakukan agar pegawai yang diangkat sesuai dengan kebutuhan satuan organisasi dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan ini memiliki beberapa fungsi sebagai persiapan awal dalam penerimaan pegawai, yaitu penentuan persyaratan dalam pengadaan pegawai, persiapan penyusunan formasi dalam pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil dan penyusunan jadwal kegiatan.

Tahap Pengumuman

Peran dari pengumuman adalah sangat penting dan perlu dipertimbangkan karena faktor pengumuman dapat berpengaruh pada proses penerimaan calon Pegawai Negeri Sipil itu sendiri. Terutama menyangkut bagaimana isi informasi tentang Penerimaan Pegawai Negeri Sipil dapat benar-benar diketahui oleh calon pelamar.

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan bahwa dalam tahap pengumuman yang dilakukan di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan sudah dilakukan dengan maksimal dan sudah cukup jelas yaitu melalui surat kabar atau koran, radio, dan juga melalui website khusus Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah (BKDD) sehingga informasi tentang pengumuman penerimaan Pegawai Negeri Sipil dapat diketahui masyarakat umum

Tahap Pelamaran

Pelamaran merupakan tahap dimana surat-surat lamaran masuk diterima oleh panitia dan berapa banyak surat lamaran yang terseleksi. Lamaran yang terseleksi ini telah dinyatakan memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan sehingga pelamar ini berhak untuk mengikuti tes masuk untuk tahap berikutnya.

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan tahap pelamaran merupakan tahap dimana surat-surat lamaran masuk diterima oleh panitia, syarat-syarat yang harus dipenuhi dan tenggang waktu yang diberikan dari tanggal pengumuman penerimaan hingga batas akhir pendaftaran dirasa cukup bagi pelamar dan surat lamarannya dapat langsung di antar ke Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah pada jam-jam kerja.

Tahap Seleksi

Proses seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau di tolak untuk menjadi karyawan atau pegawai pada suatu organisasi. Proses seleksi ini penting, karena melalui proses ini akan di peroleh karyawan yang mempunyai kemampuan yang tepat, sesuai dengan yang di perlukan oleh organisasi. Tahap seleksi merupakan kegiatan pemilihan dan

penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil.

Berdasarkan hasil penelitian Tahap seleksi yang dilaksanakan hanya berupa ujian tertulis (kompetensi) saja sedangkan untuk test psikotes tidak dilaksanakan hal ini dikarenakan merupakan ketentuan prosedur dari BKD Provinsi Kalimantan Timur.

Tahap Pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil

Pelamar yang dinyatakan lulus ujian penyaringan dengan nilai tertinggi akan diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil disampaikan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.

Berdasarkan hasil penelitian Tahap pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) merupakan pelamar yang dinyatakan lulus dalam tahap penyaringan ditempatkan sesuai formasi yang dilamar pada saat pengumuman seleksi CPNS dan harus mengikuti Diklat Prajabatan sekurang-kurangnya 1 tahun dan paling lama 2 tahun.

Tahap Pengangkatan menjadi Pegawai Negeri Sipil

Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam suatu Jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk suatu jabatan, serta syarat obyektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras, atau golongan.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa agar dapat diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil harus memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam pangkat tertentu berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan persyaratan agar dapat diangkat sebagai Pegawai Negeri Sipil bahwa Calon Pegawai Negeri Sipil harus mengikuti Diklat Pra Jabatan dan dinyatakan lulus dalam waktu maksimal 2 (dua) tahun.

Faktor Pendukung

Faktor pendukung disini yaitu faktor-faktor yang menjadi pendukung dalam Prosedur Penerimaan Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan, sebagai berikut :

1. Tahap Perencanaan

Perencanaan jadwal kegiatan yang sudah dibuat dapat terlaksana dengan baik sesuai dengan yang direncanakan, hal ini dikarenakan proses waktu yang sudah dipersiapkan sudah diperkirakan dan dipikirkan cukup matang, sehingga semua tahapan dalam proses pengadaan ini dapat terlaksana sesuai jadwal yang sudah ditetapkan.

2. Tersedianya Sarana dan Prasarana yang memadai

Tersedianya sarana dan prasarana yang memadai serta mendukung sehingga kegiatan ini dapat berjalan sesuai dengan ketentuan yang ada, baik berupa alat komunikasi media elektronik dan media cetak untuk memudahkan dalam hal penyebaran pengumuman.

3. Kerjasama antar Instansi

Adanya Kerjasama yang baik antar instansi yang terlibat dalam pelaksanaan penerimaan CPNS dan juga pengamanan dari Satuan Polisi Pamong Praja dan POLRI yang turut mengamankan jalannya pelaksanaan seleksi sehingga dapat berjalan dengan tertib.

Faktor Penghambat

- a. Faktor penghambat disini yaitu dimana suatu hal yang menjadi penghambat dalam penerimaan Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan, faktor yang menjadi penghambat penerimaan Pegawai Negeri Sipil adalah masih terkendalanya masalah komunikasi dalam penyampaian informasi ke daerah terpencil, sehingga calon pelamar yang ada di daerah terpencil banyak yang tidak mengetahui tentang adanya penerimaan Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Nunukan.

Penutup

Tahap Perencanaan dilakukan agar pegawai yang diangkat sesuai dengan kebutuhan satuan organisasi dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan ini memiliki beberapa fungsi sebagai persiapan awal dalam penerimaan pegawai, yaitu penentuan persyaratan, persiapan penyusunan formasi dan penyusunan jadwal kegiatan dalam Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil, tahap Pengumuman yang dilakukan di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan sudah dilakukan dengan maksimal dan sudah cukup jelas yaitu melalui surat kabar atau koran, radio, dan juga melalui website khusus Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah (BKDD) sehingga informasi tentang pengumuman penerimaan Pegawai Negeri Sipil dapat diketahui masyarakat umum, tahap Pelamaran merupakan tahap dimana surat-surat lamaran masuk diterima oleh panitia, syarat-syarat yang harus dipenuhi dan tenggang waktu yang diberikan dari tanggal pengumuman penerimaan hingga batas akhir pendaftaran dirasa cukup bagi pelamar dan surat lamarannya dapat langsung di antar ke Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah pada jam-jam kerja, tahap Seleksi yang dilaksanakan hanya berupa ujian tertulis (kompetensi) saja sedangkan untuk test psikotes tidak dilaksanakan hal ini dikarenakan merupakan ketentuan prosedur dari BKD Provinsi Kalimantan Timur, tahap Pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) merupakan pelamar yang dinyatakan lulus dalam tahap penyaringan ditempatkan sesuai formasi yang dilamar pada saat pengumuman seleksi CPNS dan harus mengikuti Diklat Prajabatan sekurang-kurangnya 1 tahun dan paling lama 2 tahun,tahap Pengangkatan menjadi Pegawai Negeri Sipil syarat agar dapat diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil harus memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam pangkat tertentu berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan persyaratan agar dapat diangkat sebagai Pegawai Negeri Sipil bahwa Calon Pegawai Negeri Sipil harus mengikuti Diklat Pra Jabatan dan dinyatakan lulus dalam waktu maksimal 2 (dua) tahun.

Faktor Penghambat dan Pendukung Prosedur Penerimaan Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan:

Faktor pendukung dalam prosedur penerimaan Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah kabupaten Nunukan adalah Perencanaan jadwal kegiatan yang sudah dibuat dapat terlaksana dengan baik sesuai dengan yang direncanakan, tersedianya sarana dan prasarana yang memadai serta mendukung sehingga kegiatan ini dapat berjalan sesuai dengan ketentuan yang ada, baik berupa alat komunikasi media elektronik dan media cetak untuk memudahkan dalam hal penyebaran pengumuman. Dan Adanya Kerjasama antar instansi yang terlibat dalam proses penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil dan juga pengamanan dari Satuan Polisi Pamong Praja dan POLRI yang turut mengamankan jalannya pelaksanaan seleksi sehingga dapat berjalan dengan tertib.

Dalam hal faktor penghambat adalah masih terkendalanya masalah komunikasi dalam penyampaian informasi ke daerah terpencil, sehingga calon pelamar yang ada di daerah terpencil banyak yang tidak mengetahui tentang adanya penerimaan Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Nunukan.

Berdasarkan hasil penelitian dan pengamatan dilapangan, penulis memberikan saran-saran kepada semua pihak yang berhubungan dengan hasil penelitian, sebagai berikut :

Untuk mendapatkan Pegawai Negeri Sipil yang berkualitas dan berkompeten dibidangnya hendaknya pelaksanaan ujian seleksi tidak hanya test kompetensi (tertulis) saja tetapi melaksanakan test psikotes juga, sesuai dengan ketentuan peraturan yang telah ditetapkan oleh Badan Kepegawaian Negara.

Penyebaran informasi tentang penerimaan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan pemerintah Kabupaten Nunukan harusnya disebarakan secara merata agar semua masyarakat yang ada di Kabupaten Nunukan hingga ke daerah pedalaman dapat mengetahui tentang adanya penerimaan Pegawai Negeri Sipil. Salah satu cara agar masyarakat yang ada dipedalaman dapat mengetahui tentang adanya penerimaan PNS ini adalah pihak Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah seharusnya melakukan penyuluhan secara langsung ke daerah terpencil yang ada di Kabupaten Nunukan. Dengan demikian pengumuman tersebut dapat diketahui oleh semua masyarakat yang ada di Kabupaten Nunukan.

Daftar Pustaka

Hartini, Sri,dkk. 2008, *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*. Sinar Grafika, Jakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara, Jakarta.

Notoadmodjo, Soekidjo, 2003, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Rineka Cipta, Jakarta.

Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, Cetakan Ketiga, Bumi Aksara, Jakarta.

Dokumen

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian
Peraturan Pemerintah Nomor 100 tahun 2000 Tentang Pengangkatan Pegawai
Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 Tentang Pengadaan Pegawai
Negeri Sipil