

# **STUDI TENTANG PROSEDUR PENERIMAAN CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL OLEH KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN KUTAI BARAT**

**Heri Saputra<sup>1</sup>**

## ***Ringkasan***

*Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menggambarkan prosedur pengadaan Pegawai serta untuk mengetahui faktor-faktor pendukung dan penghambat yang dihadapi dalam prosedur pengadaan calon pegawai negeri sipil. Pengumpulan data dilakukan melalui penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan yang meliputi observasi, wawancara langsung dengan responden dan laporan hasil evaluasi, arsip-arsip dan dokumen. Sumber data diperoleh dengan menggunakan teknik purposive sampling dan teknik snow ball sampling. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa Prosedur pengadaan calon Pegawai Negeri Sipil belum terlaksana secara optimal. Terlihat masih ada beberapa hal yang belum sepenuhnya dapat dilaksanakan dan dikerjakan seluruhnya secara sempurna, karena masih memiliki hambatan-hambatan yang ditemukan didalam pelaksanaannya, seperti kurangnya berkas yang diajukan peserta dan tempat atau lokasi ujian tertulis yang kurang memadai. Adapun saran-saran yang diberikan penulis yaitu diperlukan tes psikologis dan tes kesehatan, pembuatan jadwal kegiatan Penerimaan Pegawai Negeri Sipil agar panitia lebih mudah mengerjakan tugasnya dan dapat dilihat apakah jadwal yang dibuat sudah sesuai dengan pelaksanaannya, tes/ujian kesehatan dan tes/ujian psikotes agar benar-benar mendapatkan Pegawai Negeri Sipil yang sehat jasmani maupun rohani serta mempunyai kemampuan untuk dapat mengerjakan tugas yang akan diembannya, lebih mengedepankan transparansi dan professional dalam pelaksanaan Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil dan bila terjadi sesuatu yang tidak dengan ketetapan atau ketentuan yang telah ditetapkan sebelumnya dengan hasil akhir atau kenyataan yang terjadi maka pihak panitia harus menjelaskan kepada masyarakat sehingga tidak terjadi kecurigaan dari berbagai pihak.*

***Kata Kunci : Prosedur Pengadaan Pegawai Negeri Sipil***

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Program Studi Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: saputra\_saputra96@yahoo.co.id

## **Pendahuluan**

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, dimana peranan pegawai negeri merupakan salah satu unsur yang paling dominan dan strategis dalam proses pencapaian tujuan nasional. Pegawai negeri mempunyai peranan penting sebab pegawai negeri merupakan unsur aparatur negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan negara. Kelancaran pelaksanaan pemerintah dan pembangunan nasional terutama sekali tergantung juga dari kualitas pegawai negeri (sebagian dari aparatur negara).

Dalam rangka menciptakan masyarakat madani yang taat akan hukum, demokratis, makmur, adil dan bermoral tinggi, diperlukan Pegawai Negeri yang merupakan unsur aparatur Negara yang bertugas sebagai abdi yang menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, selain itu pegawai negeri juga harus memiliki kemampuan untuk menjalankan tugas secara profesional dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintah dan pembangunan, serta bersih dan bebas dari segala bentuk Korupsi, Kolusi dan Nepotisme. Untuk mendapat Pegawai Negeri Sipil sebagaimana yang disebutkan di atas maka perlu diadakan pengadaan Pegawai Negeri Sipil yang Adil dan Obyektif.

Untuk berbicara lebih jauh mengenai Pegawai Negeri Sipil maka terlebih dahulu perlu dikemukakan pengertian dari pegawai negeri tersebut. Adapun perumusan pegawai negeri tersebut di atur dalam pasal 1 UU no. 43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok Kepegawaian, yaitu setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang telah ditentukan, dan diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan Negeri, atau disertai tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan hasil observasi sementara penulis di lapangan bahwa prosedur pengadaan calon Pegawai Negeri Sipil di kantor Badan Kepegawaian Daerah Kutai Barat belum optimal, adapun gejala-gejala dikarnakan kurangnya penyebaran informasi. Kesulitan dalam menyampaikan informasi Penerimaan Pegawai kepada masyarakat umum disebabkan letak kecamatan dan desa-desa yang sangat jauh dari ibukota kabupaten, bahkan ada yang mendekati perbatasan hal ini disebabkan kurangnya sarana informasi yang memadai dalam penyampaian informasi penerimaan pegawai dan susahnya alat transportasi yang menghubungkan dari Kantor Kepegawaian Daerah Kutai Barat ke kecamatan dan desa-desa. serta banyaknya peserta tes sehingga sulitnya mencari lokasi tes dan juga soal-soal tes yang kurang dikarenakan banyaknya peserta yang mengikuti kendala lainnya yaitu masih banyaknya masyarakat yang tidak mengetahui secara jelas prosedur-prosedur pengadaan pegawai negeri sipil dan ketidaksesuaian antara jumlah dan susunan (formasi) Pegawai Negeri Sipil yang diperlukan dengan banyaknya minat warga yang ingin mengisi formasi tersebut. Sehingga

dalam prosedur pengadaan Pegawai Negeri Sipil oleh Kantor Badan Kepegawaian Daerah belum optimal.

Berdasarkan hal-hal yang dikemukakan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian mengenai "Studi Tentang Prosedur Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil oleh Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Barat."

### **Rumusan Masalah**

Dari latar belakang permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka penulis mengajukan permasalahan tentang :

- 1) Bagaimana prosedur penerimaan calon Pegawai Negeri sipil oleh kantor Badan kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Barat?
- 2) Faktor-faktor apa saja yang mendukung dan menghambat penerimaan calon Pegawai Negeri Sipil oleh Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Barat?

### **Tujuan penelitian**

Setiap kegiatan yang akan dilakukan tentunya memiliki tujuan yang ingin dicapai, dan apapun bentuk dan jenisnya baik perorangan maupun kelompok, di dalam ini peneliti mempunyai tujuan sabagai berikut:

- 1) Untuk memberi gambaran mengenai perosedur penerimaan calon Pegawai Negeri sipil oleh kantor badan kepegawaian Daerah Kutai Barat.
- 2) Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mendukung dan menghambat perosedur penerimaan calon Pegawai Negeri Sipil oleh Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kutai Barat.

### **Kegunaan Penelitian**

1. Secara Teoritis
2. Secara Praktis

### **Kerangka Dasar Teori**

#### ***Administrasi Kepegawaian***

Menurut Drs. M. Manullang mengemukakan Administrasi Kepegawaian adalah seni dan ilmu perencanaan, pelaksanaan dan pengontrolan tenaga kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu, dengan meninggalkan kepuasan hati pada diri para pekerja.

Felix A Nigro dalam bukunya public personnel administraton mendefinisikan adminitrasi kepegawaian Negara sebagai berikut: Adminitrasi kepegawaian adalah seni memilih pegawai-pegawai baru dan mempekerjakan pegawai-pegawai lama sedemikian rupa sehingga kualitas dan kuantitas hasil dan pelayanan yang maksimal dari tenaga kerja tersebut dapat di peroleh. Personnel administraton is the art of selecting new employees and making use of old ones

in such manner the maximum quality and quantity of output and service are obtained from the working force.

Paul Pigors dan Charles A. Myers serta Thomas G Spates Administrasi kepegawaian adalah suatu tata cara atau prosedur tentang cara-cara mengorganisasi dan memperlakukan orang yang bekerja sedemikian rupa sehingga mereka masing-masing mendapatkan hasil yang sebesar-besarnya dari kemampuannya, jadi memperoleh efisiensi yang maksimum untuk dirinya sendiri dan golongannya.

Arifin Abdulrachman mengatakan bahwa administrasi kepegawaian adalah salah satu cabang dari administrasi Negara yang berkaitan dengan segala persoalan-persoalan mengenai pegawai-pegawai Negara. Kegiatan-kegiatan administrasi kepegawaian meliputi:

- a. analisa jabatan, klasifikasi jabatan dan evaluasi jabatan
- b. rekrutmen, ujian dan penempatan
- c. training
- d. penggajian
- e. employee counseling
- f. personnel relation
- g. disiplin dan moral
- h. catatan kepegawaian

### ***Prosedur Pengadaan Pegawai Negeri Sipil***

Proses pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang efektif dan efisien membantu tercapainya tujuan perusahaan. Merupakan masalah penting, sulit, dan kompleks karena untuk mendapatkan dan menempatkan orang-orang yang kompeten, serasi, serta efektif tidaklah semudah membeli dan menempatkan mesin. Proses pengadaan adalah proses kegiatan untuk mengisi formasi yang lowong, prosesnya itu sendiri sesuai dengan aturan yaitu dimulai dari pengumuman, pelamaran, penyaringan, dan yang terakhir adalah pengumuman hasil ujian, pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan dan akan mendapatkan karyawan atau pegawai yang sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan.

### ***Perencanaan Tenaga Kerja***

Perencanaan dapat didefinisikan sebagai keseluruhan proses pemikiran dan penentuan secara matang mengenai hal-hal yang akan dikerjakan di masa yang akan datang dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan,

pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

Perencanaan tenaga kerja menurut Siagian (2001:6) merupakan salah satu fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang sangat penting, dengan adanya perencanaan tenaga kerja yang baik permintaan dan penawaran tenaga kerja yang dihadapi perusahaan dapat ditangani secara memuaskan.

Perencanaan tenaga kerja menurut Westerman dan Donoghue (1994:196) adalah suatu cara untuk mencoba menetapkan keperluan-keperluan tenaga kerja, baik secara kuantitas maupun kualitas, untuk suatu periode waktu yang pasti dan menentukan bagaimana keperluan-keperluan ini dapat dipenuhi

### ***Pengumuman Penerimaan Pegawai Negeri Sipil***

Menurut Tedi Sudrajat (2008:91) menyatakan bahwa pada umumnya setelah jenjang kepangkatan dan formasi ditentukan dalam tahap perencanaan, diadakanlah penerimaan pegawai yang diperlukan untuk mengisi posisi lowongan yang ada. Pengadaan dapat dilakukan dengan cara rekrutmen, pengadaan pegawai dilakukan mulai dari tahap perencanaan, pengumuman, pelamaran, penyaringan, pengangkatan calon Pegawai Negeri Sipil sampai dengan pengangkatan menjadi Pegawai Negeri Sipil.

Pengumuman ini bertujuan untuk memberikan pelayanan informasi kepada masyarakat luas, khususnya warga masyarakat yang berminat untuk melamar pekerjaan di lingkungan Instansi Pemerintah dan untuk merekrut warga masyarakat yang memenuhi kualifikasi yang ditentukan untuk diseleksi dalam rangka pengisian formasi yang lowong.

Dengan memperhatikan ketentuan diatas, maka pengumuman harus memenuhi syarat yang diantaranya harus dilakukan secara terbuka, dilakukan melalui media yang dapat menjangkau seluruh lapisan masyarakat, harus dilakukan dalam waktu yang memadai agar informasi tersebut benar-benar menjangkau sasaran dan pelamar mempunyai waktu yang cukup untuk mempersiapkan diri, isi pengumuman harus terperinci dan lengkap agar mudah dipahami oleh warga masyarakat dan pengumuman ditandatangani oleh pejabat yang berwenang.

### ***Pelamaran Calon Pegawai Negeri Sipil***

Setiap organisasi memiliki formulir lamaran yang biasanya dirancang sendiri sehingga sesuai dengan kebutuhan organisasi tersebut. Formulir lamaran itu dirancang sedemikian rupa sehingga berbagai informasi tentang pelamar terdapat di dalamnya, format informasi yang diperoleh seragam yang pada gilirannya memudahkan proses selanjutnya. Meskipun setiap organisasi mempunyai sendiri formulir yang sifatnya khas karena disesuaikan dengan kebutuhan organisasi yang bersangkutan sendiri pengamatan menunjukkan bahwa terdapat kesamaan pada berbagai format yang dikenal sekarang ini. Artinya, jenis informasi yang tertuang dalam formulir lamaran pada dasarnya sama.

### ***Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil***

Seleksi adalah usaha pertama yang harus dilakukan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang *equilified* dan kompeten yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada perusahaan. Kiranya hal ini lah yang mendorong pentingnya pelaksanaan seleksi penerimaan karyawan baru bagi setiap perusahaan. Pelaksanaan seleksi harus dilakukan secara jujur, cermat, dan objektif supaya karyawan yang diterima benar-benar *qualifed* untuk menjabat dan melaksnakan pekerjaan. Dengan pelaksanaan seleksi yang baik, karyawan yang akan diterima lebih *qualifed* sehingga pembinaan, pengembangan, dan pengaturan karyawan menjadi lebih mudah.

Menurut Hasibuan (2005:47) mengemukakan bahwa seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan mpelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan. Seleksi ini didasarkan kepada spesifikasi tertentu dari setiap perusahaan bersangkutan.

Yoder (dalam Hasibuan 2005:47) mengemukakan seleksi adalah suatu proses ketika calon karyawan yang efektif dapat diharapkan mengurangi tingkat perputaran atau keluar masuknya karyawan.

Stoner (dalam Hasibuan 2005:47) proses seleksi meliputi penilain dan penetapan diantara calon-calon pengisi jabatan. Aplikasi penilaian, wawancara dan pengecekan referensi adalah yang biasa digunakan dalam penetapan keputusan seleksi.

Kendala penyeleksi adalah kesulitan mendapatkan penyeleksi yang benar-benar *qualifed*, jujur, dan *objektif* penelitiannya. Penyeleksi sering memberikan nilai atas pertimbangan perannya, bukan atas phiksis pikirannya, bahkan pengaruh dari efek "halo" sulit dihindarkan.

### ***Pengumuman Hasil***

Pengumuman atau pemberitahuan kelulusan ditetapkan oleh pejabat pembina kepegawaian masing-masing departemen atau lembaga atau pemerintah Kabupaten / Kota / Propinsi atau pejabat yang ditunjuk olehnya, sesuai dengan jadwal (hari, tanggal, bulan, dan tahun) melalui media cetak (surat kabar) maupun media elektronik (internet).

Berdasarkan undang-undang Republik Indonesia Nomor 43 tahun 1999 tentang Pokok-pokok kepegawaian (Pasal 1 Ayat 2) Pejabat yang berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan mengangkat, memindahkan, dan memberhentikan Pegawai Negeri berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Menurut Melayu S.P. Hasibuan (2005:61) mengatakan bahwa seorang pelamar yang tidak memenuhi spesifikasi akan ditolak, sedangkan pelamar yang lulus dari setiap seleksi diputuskan diteima menjadi calon pegawai dengan status pegawai dalam masa percobaan. Selanjutnya mereka diharuskan mengisi formulir dan melengkapi syarat-syarat sepenuhnya.

### ***Definisi Konsepsional***

Berikut ini penulis merumuskan definisi konsepsional yang berhubungan dengan variabel dalam penelitian sebagai berikut: prosedur penerimaan calon pegawai negeri sipil adalah proses kegiatan pengisian formasi yang lowong ditandai dari perencanaan, pengumuman, pelamaran, penyaringan, yang di dalam pemenuhan kebutuhan pegawai telah memenuhi syarat-syarat dimana calon pegawai yang telah dinyatakan lulus dalam proses seleksi harus mampu memenuhi segala kriteria yang sudah ditetapkan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Barat.

### **Metode Penelitian**

#### ***Fokus Penelitian***

Yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah:

- 1) Prosedur pengadaan Pegawai Negeri Sipil oleh Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kutai Barat:
  - a. Perencanaan tenaga kerja;
  - b. Pengumuman Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil;
  - c. Pelamaran Calon Pegawai Negeri Sipil;
  - d. Seleksi Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil; dan
  - e. Pengumuman Hasil Ujian.
- 2) Faktor pendukung dan penghambat dalam prosedur pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil oleh Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kutai Barat.

#### ***Lokasi Penelitian***

Penulis mengadakan penelitian di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kutai Barat.

#### ***Sumber Data***

Maka penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian *deskriptif kualitatif* yaitu jenis penelitian yang menggunakan atau mengungkapkan keadaan yang sebenarnya sesuai dengan keadaan dilapangan. Informasi yang didapat melalui *Purposive Sampling* dan *Accidental Sampling*. Adapun yang menjadi nara sumber dalam penelitian ini adalah: *Key-informan* adalah orang yang menguasai permasalahan, memiliki informasi dan bersedia memberikan informasi. Kepala Bidang. Sedangkan yang menjadi Informan adalah Kepala Seksi dan Pegawai atau staf Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Barat, sebanyak 5 orang.

### **Hasil Penelitian**

#### ***Gambaran Umum Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Barat***

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Barat di bentuk tahun 2001 berdasarkan Perda Nomor 34 tahun 2001 guna mengemban tugas untuk membantu Bupati Selaku Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah dalam

melaksanakan kewenangan Otonomi Daerah di bidang pembinaan dan pengembangan pegawai.

Secara rinci, tugas Badan Kepegawaian Daerah Kutai Barat dalam menyelenggarakan pemerintahan, melaksanakan pembangunan dan pengembangan masyarakat di sektor kepegawaian ada lah sebagai berikut :

- 1) Penyiapan penyusunan peraturan perundang-undangan daerah di bidang kepegawaian sesuai dengan norma, standar, dan prosedur yang ditetapkan pemerintah.
- 2) Perencanaan dan pengembangan kepegawaian daerah.
- 3) Penyiapan kebijakan teknis pengembangan kepegawaian daerah.
- 4) Penyiapan dan pelaksanaan pengangkatan, kenaikan pangkat, pemindahan dan pemberhentian PNSD sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.
- 5) Pelayanan administrasi kepegawaian dalam pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian baik dalam dan dari jabatan struktural atau fungsi sesuai dengan norma, standard an prosedur yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan.
- 6) Penyiapan dan penetapan pension PNSD sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang telah ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan.
- 7) Penyiapan penetapan gaji, tunjangan dan kesejahteraan PNSD sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan.
- 8) Penyelenggaraan administrasi PNSD.
- 9) Pengelolaan sistem informasi kepegawaian daerah.
- 10) Penyiapan informasi kepegawaian daerah kepala Badan Kepegawaian Negara.
- 11) Memantau dan mengendalikan atas pelaksanaan kewenangan dan tugas pokoknya dalam rangka penyelenggaraan Otonomi Daerah sesuai dengan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh Bupati menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

### ***Susunan Organisasi Badan Kepegawaian Daerah***

Badan Kepegawaian Daerah merupakan salah satu instansi pemerintah daerah yang mengatur serta melaksanakan proses penyelenggaraan dan manajemen dan administrasi kepegawaian daerah dalam hal ini secara khusus mengatur tentang Proses penerimaan Calon Pegawai Negeri di Kabupaten Kutai Barat. Untuk memperlancar ataupun mempermudah proses birokrasi penerimaan calon Pegawai Negeri di bentuk lah beberapa bidang yang termasuk dalam susunan organisasi kepegawaian daerah Kabupaten Kutai Barat, Adapun susunan dari organisasi kepegawaian tersebut adalah sebagai berikut :

- 1) Kepala Badan Kepegawaian Daerah
- 2) Sekretariat

- a. Sub Bagian Perencanaan dan Program
- b. Sub Bagian Keuangan
- c. Sub Bagian Umum.
- 3) Bidang Data dan Kepangkatan Pegawai
  - a. Sub Bidang Data dan informasi pegawai
  - b. Sub Formasi dan Kepangkatan Pegawai.
- 4) Bidang Pembinaan dan Pengembangan Karier
  - a. Sub Bidang Pengembangan Karier Pegawai
  - b. Sub Bidang Pembinaan dan Disiplin Pegawai
- 5) Bidang Diklat Aparatur
  - a. Sub Bidang Diklat Struktural
  - b. Sub Bidang Diklat Fungsional.
- 6) Bidang Kesejahteraan dan Pensiun Pegawai
  - a. Sub Bidang Kesejahteraan Pegawai
  - b. Sub Bidang Pengelolaan Pensiun Pegawai.

### ***Perencanaan Tenaga Kerja***

Perencanaan tenaga kerja memang harus sesuai dengan kebutuhan dan harus sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Sehingga dapat menghasilkan tenaga kerja yang sesuai dengan kemampuannya dan kebutuhan serta memenuhi persyaratan yang lengkap, maka akan mendapatkan tenaga kerja atau pegawai negeri sipil yang profesional agar dapat mengerjakan tugas yang akan diemban. Seperti di jelaskan pada teori Siagian (2006:6) dengan adanya perencanaan tenaga kerja yang baik maka penawaran tenaga kerja yang dihadapi dapat ditangani secara memuaskan.

### ***Pengumuman Pengadaan Pegawai Negeri Sipil***

Untuk pengumuman pengadaan Pegawai Negeri Sipil sudah dapat berjalan dengan lancar dan baik hal ini dapat dilihat dan penyebaran pengumuman pengadaan Pegawai Negeri di lingkungan pemerintah Kutai Barat dengan cara melalui surat kabar lokal, radio lokal, serta memberikan informasi kepada seluruh dinas-dinas, badan-badan, serta kantor-kantor yang ada di lingkungan pemerintahan Kutai Barat. Dengan penyebaran pengumuman tersebut sudah dapat memberikan informasi kepada masyarakat umum. Hal ini sesuai dengan teori Menurut Tedi Sudrajat (2008:91) menyatakan bahwa pada umumnya setelah jenjang kepangkatan dan formasi ditentukan dalam tahap perencanaan, diadakanlah penerimaan pegawai yang diperlukan untuk mengisi posisi lowongan yang ada. Pengadaan dapat dilakukan dengan cara rekrutmen, pengadaan pegawai dilakukan mulai dari tahap perencanaan, pengumuman, pelamaran, penyaringan, pengangkatan calon Pegawai Negeri Sipil sampai dengan pengangkatan menjadi Pegawai Negeri Sipil.

### ***Pelamaran Calon Pegawai Negeri Sipil***

Di kantor Badan Kepegawaian Daerah Kutai Barat, sudah dikatakan cukup baik proses pelamaran atau pendaftaran melalui Kantor Pos dengan membayar uang foto copy untuk proses pelamaran tersebut sudah dapat dikatakan cukup baik, karena sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Hal ini sesuai dengan teori Menurut Sondang P. Siagian (2001:126) menyatakan bahwa pada umumnya suatu formulir lamaran menggali informasi tentang hal-hal berikut ini, yaitu

- 1) Data pribadi.
- 2) Status pelamar.
- 3) Keahlian dan keterampilan.
- 4) Riwayat pengalaman.
- 5) Piagam penghargaan.
- 6) Referensi.

### ***Seleksi Penerimaan Pegawai Calon Pegawai Negeri Sipil***

Dalam pelaksanaan seleksi disini sudah cukup baik dilihat dan pelaksanaan tes/ujiannya Walaupun hanya ada satu tes saja yaitu tes/ujian tertulis sudah dapat menarik atau merekrut calon Pegawai Negeri Sipil yang benar-benar profesionalitas dibidangnya. Pelaksanaan tes/ujian pun dapat berjalan dengan lancar walaupun sarana dan prasarana yang belum memadai seperti gedung pelaksanaan ujian/tes.

Hal ini sesuai dengan teori Mandel (dalam Hasibuan 2005:47) seleksi atau pemilihan yang cermat membuat karyawan baru dapat berkembang sesuai keinginan mereka sehingga akan memperkecil jumlah karyawan yang tidak pada tempatnya.

### ***Pengumuman hasil Tes/Ujian***

Pelaksanaan pengumuman hasil tes/ujian penerimaan calon Pegawai Negeri di kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Barat dengan membawa nomor urut dan formasi yang kita daftar. Hal ini sudah dapat dikatakan cukup baik untuk pelaksanaan pengumuman hasil tes/ujian. Jika dikaitkan dengan teori dan konsep pada proses pengumuman hasil tes/ujian sudah sesuai dengan teori.

Menurut Melayu S.P. Hasibuan (2005:61) mengatakan bahwa seorang pelamar yang tidak memenuhi spesifikasi akan ditolak, sedangkan pelamar yang lulus dari setiap seleksi diputuskan diterima menjadi calon pegawai dengan status pegawai dalam masa percobaan. Selanjutnya mereka diharuskan mengisi formulir dan melengkapi syarat-syarat sepenuhnya.

### ***Faktor Pendukung dan Penghambat Prosedur Penerimaan Pegawai Negeri Sipil***

Berdasarkan dari hasil penelitian dapat diketahui Faktor Pendukung dan penghambat yang di temui pada Dinas Badan Kepegawaian Daerah Kutai Barat adalah mungkin baik dari segi kebijakan perekrutan calon pegawai negeri sipil yang sering kali dalam pelaksanaannya menjadi ajang praktek KKN, kesan semacam ini akan selalu muncul bilamana dalam kegiatan pengadaan calon pegawai negeri sipil di lakukan secara transparan dan berakuntabilitas, jadi prinsip keterbukaan menjadi hal yang sangat penting dan menjadi salah satu poin dalam good governance. Selain itu masalah waktu yang sangat singkat, panitia mengalami kewalahan menerima berkas karena langsung diantar kesekretariat panitia dan saat itu juga diverifikasi, faktor tata cara atau prosedur, informasi penerimaan pegawai negeri sipil, tempat seleksi yang mungkin kurang memadai, maupun pengumuman setelah melakukan tes pengadaan penerimaan Pegawai Negeri Sipil. Selain itu juga perlu adanya perhatian khusus dalam hal keamanan seleksi pengadaan penerimaan Pegawai Negeri Sipil.

### **Penutup**

Tahap perencanaan tenaga kerja, pada tahap ini sudah dapat berjalan dengan baik ini dapat dilihat dengan menentukan persyaratan dan pembentukan panitia pengadaan Pegawai Negeri Sipil. begitu juga pada Tahap pengumuman pengadaan Pegawai Negeri Sipil melalui surat kabar local, radio lokal, tahap ini pun sudah berjalan dengan baik sehingga informasi tentang pengumuman pengadaan Pegawai Negeri Sipil dapat diketahui oleh masyarakat umum. pada Tahap pelamaran calon Pegawai Negeri Sipil, prosesnya sudah berjalan dengan baik, pelamaran atau pendaftaran melalui Kantor Pos. dan juga pada Tahap seleksi pegawai calon Pegawai Negeri Sipil pada tahap ini pelaksanaan seleksinya ialah tes/ujian tertulis (kompetensi) saja, hal ini dikarenakan memang sudah aturan dari Badan kepegawaian daerah Provinsi yang ada di Samarinda.

Pada Pelaksanaan tes/ujianya pun dapat berjalan dengan lancar walaupun sarana dan prasarana yang belum memadai seperti gedung pelaksanaan tes/ujian. Pada Tahap pengumuman hasil tes/ujian, pada proses ini untuk pengumuman dapat dilihat di kantor Badan Kepegawaian Daerah Kutai Barat dengan membawa nomor urut atau nomor peserta tes/ ujian, dan pengumuman dapat dilihat dua minggu setelah pelaksanaan tes/ujian.

Faktor Pendukung: Peraturan Pemerintah No. 98 Tahun 2000 Pengadaan Pegawai Negeri Sipil itu diadakan sebagaimana dimaksud dalam pasal 1, yaitu "Pengadaan Pegawai Negeri Sipil itu adalah untuk mengisi formasi lowongan" dan pasal 2 ayat (1), yaitu "Pengadaan Pegawai Negeri Sipil dilakukan mulai dari Perencanaan, Pengumuman, Pelamaran, Seleksi, Pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil sampai dengan pengangkatan menjadi Pegawai Negeri Sipil. Pada saat pelaksanaan tes/ujian berlangsung tidak hanya panitia yang terlibat tetapi

Kepala Polisi Sektor (KAPOLSEK), dan pegawai kantor Inspektorat ikut serta dalam pengawasan tes / ujian penerimaan Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Kutai Barat. Panitia membuat perencanaan kegiatan dengan baik sebelum melaksanakan kegiatan penerimaan Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Kutai Barat. dan adapun Faktor-faktor Penghambat: dalam prosedur penerimaan calon pegawai negeri sipil oleh Badan Kepegawaian Kutai Barat adalah Kurang lengkapnya berkas yang diajukan peserta, sehingga perlu diadakannya pemanggilan ulang kepada peserta guna melengkapi berkas yang belum lengkap tersebut. dan juga Tempat atau lokasi ujian tertulis yang kurang memadai, sehingga menyulitkan peserta dan menyebabkan waktu pelaksanaan ujian tidak serentak secara nasional.

Apabila ingin memperoleh Calon Pegawai Negeri Sipil yang sehat jasmani dan rohani agar dalam melaksanakan tugas-tugas sebagai Pegawai Negeri Sipil produktivitas kerjanya dengan baik dan sesuai dengan harapan yang diinginkan maka dalam prosedur penerimaan Pegawai Negeri Sipil diadakannya tes kesehatan, dengan demikian akan diperoleh Pegawai yang sehat dan mendukung lancarnya tugas yang akan diembannya.

Dalam pelaksanaan prosedur penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Kutai Barat diharapkan lebih mengedepankan transparansi dan profesionalitas agar tidak terjadi kecurigaan dari berbagai pihak. Bila terjadi sesuatu yang tidak sesuai dengan ketentuan atau ketentuan yang telah ditetapkan sebelumnya dengan hasil akhir atau kenyataan yang terjadi maka panitia harus menjelaskan kepada masyarakat agar dapat diketahui dan dimengerti oleh segenap lapisan masyarakat.

### **Daftar Pustaka**

- Anonim. 2005. *Undang-Undang Kepegawaian Lengkap Undang-Undang Dasar Nomor 43 Tahun 1999*. Sinar Grafika. Jakarta.
- Best W.Jhon. 2003. *Metode Penelitian Diterjemahkan Mardalis*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Harahap, Halief. 2001. *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan R. Pradya Paramita*, Jakarta.
- Miles, Mathew B.A. dan Michael H. 1992. *Analisis data Kualitatif*, Penerjemah Tjetjep Rohendi Rohidi. Media Group, Jakarta.
- Mitrani, Alain. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia berdasarkan Kompetensi*. Pustaka Utama Grafiti, Jakarta.
- Moekijat. 1997. *Manajemen Kepegawaian*, Alumni, Bandung.
- Saksono, Slamet. 1989. *Administrasi Kepegawaian*, Kanisius, Yogyakarta.
- Salam, Faisal Moch. 2003. *Penyelesaian Sengketa Pegawai Negeri Sipil Di*

- Indonesia*. Mandar Maju, Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Singarimbun, Masri dan Effendi, Sifian. 1989. *Metode Penelitian Survei*, LP3ES. Jakarta.
- Hertini, Sri. 2008. *Hukum Kepegawaian di Indonesia*. Penerbit Sinar Grafika, Jakarta.
- Sugiyono. 2002. *Metode Riset*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Tika, Pabundu. 2006. *Metode Penelitian*. Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Wursanto, IG. 1989. *Manajemen Kepegawaian 1*. Kanisius, Yogyakarta.
- \_\_\_\_\_. 1989. *Manajemen Kepegawaian 2*. Kanisius, Yogyakarta.