

**PENGADAAN PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR  
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DI KOTA  
SAMARINDA ANGGARAN 2013-2014**

**Febri Hidayanto**

**eJournal Administrasi Negara  
Volume 3, Nomor 2, 2015**

---

**HALAMAN PERSETUJUAN PENERBITAN ARTIKEL EJOURNAL**

Artikel eJournal dengan identitas sebagai berikut:

Judul : **Pengadaan Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Di Kota Samarinda Anggaran 2013-2014**

Pengarang : Febri Hidayanto

NIM : 1002015089

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman

telah diperiksa dan disetujui untuk dionlinekan di eJournal Program Studi Administrasi Negara Fisip Unmul.

Samarinda, 04 Mei 2015

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

**Dra. Rosa Anggraeiny, M.Si**  
**NIP. 19571014 198601 2 002**

**Dini Zulfiani, S.Sos, M.Si**  
**NIP. 19781019 200604 2 003**

---

*Bagian di bawah ini*

**DIISI OLEH PROGRAM STUDI**

Identitas terbitan untuk artikel di atas

<b>Nama Terbitan : eJournal Administrasi Negara</b>	<b>Ketua Program Studi Administrasi Negara</b>
<b>Volume : 3</b>	
<b>Nomor : 2</b>	
<b>Tahun : 2015</b>	
<b>Halaman : 631 – 645 (Ganjil)</b>	<b><u>Drs. M.Z. Arifin, M.Si</u></b> <b>NIP. 19570606 198203 1 025</b>

## **PENGADAAN PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DI KOTA SAMARINDA ANGGARAN 20013-2014**

**Febri Hidayanto<sup>1</sup>**

### **Abstrak**

*Febri Hidayanto, Pengadaan Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Di Kota Samarinda Anggaran 2013-2014, dibawah bimbingan yang saya hormati Ibu Dra. Rosa Anggraeiny M.Si selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Dini Zulfiany S.Sos, M.Si selaku Dosen Pembimbing II.*

*Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis Pengadaan Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Di Kota Samarinda Anggaran 20013-2014 dan Mengetahui Faktor Pendukung dan Penghambat Pengadaan Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Daerah Di Kota Samarinda Anggaran 2013-2014.*

*Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, sumber data diperoleh dari data primer yaitu melakukan wawancara dengan informan, dan data sekunder yang berasal dari arsip dan dokumen-dokumen kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah metode analisis interaktif yang merupakan rangkaian dari proses pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi data. Fokus penelitian dalam skripsi ini mengenai Pengadaan Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Di Kota Samarinda Anggaran 2013-2014 meliputi tahap perencanaan kebutuhan pegawai, pengumuman, pelamaran, penyaringan/seleksi, pengangkatan calon pegawai negeri sipil serta pengangkatan menjadi pegawai negeri sipil.*

*Berdasarkan hasil penelitian dilapangan bahwa Pengadaan Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Di Kota Samarinda Anggaran 2013-2014 dapat dikatakan cukup baik, dapat tercermin dari adanya kebijakan-kebijakan pendukung, dukungan dana dalam pengadaan sarana dan prasarana, serta jadwal kegiatan yang terencana dengan baik. Faktor penghambat Pengadaan Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Di Kota Samarinda adalah keterbatasan waktu pada seleksi administrasi, tidak ada pelamar di beberapa bidang formasi yang dibutuhkan serta masih terindikasi terjadinya Korupsi, Kolusi dan Nepotisme. Adapun saran meliputi penambahan tim panitia penyeleksi, perubahan pada formasi yang tidak ada pelamarnya, serta diumumkankannya nilai hasil ujian.*

**Kata Kunci :** *Pengadaan PNS, Badan Kepegawaian Daerah, Kota Samarinda*

---

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman. Email : febryhidayanto@ymail.com

## **PENDAHULUAN**

Pembangunan merupakan suatu proses, yang berarti suatu kegiatan yang terus menerus dilaksanakan. Tentu saja dalam pelaksanaannya dilakukan secara sadar sehingga terencana dan perubahan tersebut berorientasi kepada pertumbuhan serta mengarah kepada modernitas, dimana cara hidup akan lebih baik daripada sebelumnya. Modernitas haruslah bersifat multidimensional atau mencakup seluruh aspek kehidupan bangsa dan negara.

Pembangunan harus memiliki tujuan yang tertuang dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 alenia keempat yaitu “untuk membentuk suatu Pemerintahan Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan Bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia”. Tujuan pembangunan tersebut dapat dicapai dengan pembangunan Nasional yang terencana dan terarah serta dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.

Selain memiliki tujuan, pembangunan Nasional juga memiliki 3 unsur dalam proses usaha mencapai tujuan Negara tersebut yaitu Pemerintah, masyarakat dan swasta. Unsur yang memegang peranan terpenting dari ketiga unsur tersebut yaitu pemerintah. Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda merupakan salah satu instansi pemerintah.

Badan Kepegawaian sebagai perangkat daerah Kota Samarinda sebagaimana dinyatakan dalam Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2007 menyatakan bahwa: Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Samarinda mempunyai kedudukan sebagai perangkat daerah yang merupakan unsur penunjang Pemerintah Kota dalam bidang Kepegawaian. Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda dipimpin oleh Kepala Badan yang dalam melaksanakan tugasnya berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah (Sekda). Badan Kepegawaian daerah mempunyai tugas pokok mendukung dan membantu Kepala daerah dalam penyelenggaraan dan kelancaran manajemen kepegawaian.

Pengadaan Pegawai Negeri adalah proses kegiatan untuk mengisi formasi yang lowong. Lowongan formasi dalam suatu satuan organisasi negara pada umumnya disebabkan adanya Pegawai Negeri Sipil yang berhenti, meninggal dunia, mutasi jabatan dan adanya pengembangan organisasi, oleh karena pengadaan Pegawai Negeri Sipil adalah untuk mengisi formasi yang lowong, maka pengadaan dilaksanakan atas dasar kebutuhan, baik dalam arti jumlah dan mutu pegawai, maupun kompetensi jabatan yang diperlukan.

Dalam formasi tahun 2013 lalu, Pemerintah Daerah Kota Samarinda melalui Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Samarinda mengadakan seleksi penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) bagi pelamar umum, sebagai bagian dari upaya untuk memperoleh pegawai warga Indonesia yang memenuhi syarat untuk diangkat dalam suatu jabatan negeri guna mengisi formasi Calon

Pegawai Negeri Sipil (CPNS) tahun anggaran 2014. Adapun formasi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Daerah yang dibutuhkan bagi pelamar umum tahun anggaran 2013 di lingkungan Kota Samarinda berjumlah 165 Formasi dengan bidang Tenaga Kesehatan. Adapun permasalahan yang muncul dalam proses pengadaan Pegawai Negeri Sipil ini meliputi; *Pertama*, Penetapan jumlah formasi CPNS setiap tahunnya. Kepastian tentang jumlah Pegawai Negeri Sipil yang dibutuhkan terhadap jumlah penduduk (rasio beban kerja) masih belum dapat dihitung secara baik untuk menentukan jumlah pegawai yang harus direkrut kemudian diangkat setiap tahunnya; *Kedua*, Pengembangan Organisasi. Diperlukannya pegawai yang memiliki keahlian atau keterampilan yang belum dimiliki dalam sebuah instansi, lembaga maupun organisasi serta diperlukannya pegawai dengan latar belakang yang berbeda untuk mendapatkan ide-ide baru serta ditempatkan ditempat yang sudah ditentukan sesuai dengan keahlian dan keterampilan serta latar belakang yang dimiliki oleh setiap Calon Pegawai Negeri Sipil; *Ketiga*, Jabatan-jabatan yang kosong. Dengan tingginya jumlah pegawai yang mutasi, pensiun dan meninggal dunia tersebut, akan berdampak pada jabatan-jabatan yang kosong. Sehingga pemerintah daerah yang dibantu oleh Badan Kepegawaian Daerah harus mengadakan penerimaan dan pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil pada setiap tahunnya untuk memenuhi jabatan-jabatan yang kosong tersebut.

### ***Rumusan Masalah***

Sesuai dengan uraian latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana Pengadaan Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah di Kota Samarinda Anggaran 2013-2014?
2. Apa faktor pendukung dan penghambat dalam Pengadaan Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah di Kota Samarinda Anggaran 2013-2014?

### ***Tujuan Penelitian***

Berdasarkan rumusan masalah diatas, adapun tujuan yang ingin di capai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Pengadaan Pegawai Negeri Sipil yang dilaksanakan oleh Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda Anggaran 2013-2014.
2. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat dalam Pengadaan Pegawai Negeri Sipil yang dilaksanakan oleh Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda Anggaran 2013-2014.

### ***Manfaat Penelitian***

Manfaat penelitian merupakan proses hasil dari tercapainya tujuan, maka dari itu tujuan tersebut dapat di jelaskan sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan untuk membuka wacana dan pengetahuan baru bagi mahasiswa Ilmu Administrasi Negara pada khususnya dan juga bagi seluruh akademisi yang bernaung dibidang ilmu sosial dan politik pada umumnya, bagi pengajar, mahasiswa maupun yang langsung dalam urusan politik dan birokrasi.

## 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan sumbangan pemikiran dalam rangka penyempurnaan proses rekrutmen calon pegawai negeri sipil agar dapat diperoleh personil sesuai dengan kebutuhan organisasi.

## **KERANGKA DASAR TEORI**

### ***Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia***

Menurut Handoko (2003: 8) mendefinisikan manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha para anggota organisasi dan pengguna sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut Nasution (2000: 5) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas tenaga kerja, pengembangan, integrasi dan pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat.

### ***Ketenagakerjaan***

Menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Bab 1 Pasal 1 Ayat 1 tentang Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja

Lebih lanjut Sastrohadiwiryo (2005: 27) menyatakan bahwa tenaga kerja merupakan istilah yang identik dengan istilah personalia, didalamnya meliputi buruh, karyawan dan pegawai.

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

Menurut Siagian (2001:170) menyatakan bahwa pengadaan tenaga kerja berarti upaya yang sistematis dan terprogram untuk mencari calon-calon pegawai yang apabila ternyata memenuhi persyaratan yang telah ditentukan, dipekerjakan sebagai pegawai.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2013 Bab I Pasal 2 Ayat 2 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil dilakukan mulai dari perencanaan, pengumuman, pelamaran, penyaringan, pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil sampai dengan pengangkatan menjadi Pegawai Negeri Sipil.

### ***Proses Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil***

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2013 tentang Pengadaan Pegawai Negeri, dalam ketentuan ini yang dimaksud dengan proses pengadaan Pegawai Negeri Sipil adalah penjadwalan kegiatan yang dimulai dari inventarisasi lowongan jabatan yang telah ditetapkan dalam formasi beserta syarat jabatannya yang direncanakan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.

Menurut Thoha (2008:55) menyatakan bahwa proses pengadaan pada dasarnya meliputi kegiatan-kegiatan pengidentifikasian kebutuhan untuk melakukan pengadaan, mengidentifikasi persyaratan kerja, menyeleksi kandidat, memberitahukan hasil kepada para kandidat dan menunjuk kandidat yang lolos seleksi.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2013 Pasal 2 tentang Pengadaan Pegawai Negeri dilakukan melalui dari tahap:

- a. Perencanaan Kebutuhan Pegawai. Yaitu merencanakan dan menentukan jumlah tenaga kerja yang diperlukan sehingga membentuk sebuah formasi jabatan.
- b. Pengumuman. Yaitu perbuatan atau hal dan sebagainya untuk memberikan sesuatu atau pemberitahuan terhadap orang banyak.
- c. Pelamaran. Yaitu proses mendapatkan identitas dan kriteria pelamar.
- d. Penyaringan. Yaitu proses identifikasi dan pemilihan orang-orang.
- e. Pengangkatan menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil. Yaitu proses pengangkatan dan penempatan CPNS untuk melaksanakan uji coba sekurang-kurangnya 1 tahun dan selambat-lambatnya 2 tahun.
- f. Pengangkatan menjadi Pegawai Negeri Sipil. Yaitu pengangkatan menjadi Pegawai Negeri Sipil oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dalam jabatan dan pangkat tertentu.

### ***Pegawai Negeri***

Menurut Undang-Undang No. 43 tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian pasal 1 Bab 1 Pegawai Negeri adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas Negara lainnya, digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

### ***Definisi Konsepsional***

Berdasarkan judul yang penulis angkat dalam penelitian skripsi ini maka penulis mencoba mendefinisikan konsepsional dari skripsi ini yaitu Pengadaan Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Di Kota Samarinda Anggaran 2013-2014 adalah proses untuk mengisi formasi yang lowong secara sistematis dan terprogram untuk mencari calon-calon pegawai yang apabila ternyata memenuhi persyaratan yang telah ditentukan, dipekerjakan sebagai pegawai, dimulai dari tahap perencanaan kebutuhan pegawai, tahap

pengumuman, tahap pelamaran, tahap penyaringan/seleksi, tahap pengangkatan calon pegawai negeri sipil dan tahap pengangkatan menjadi pegawai negeri sipil.

## **METODE PENELITIAN**

### ***Jenis Penelitian***

Dalam suatu penelitian biasanya menggunakan jenis penelitian tertentu yang dianggap paling sesuai oleh peneliti sehingga untuk mengklasifikasikan suatu penelitian menjadi lebih mudah. Pada penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif.

Menurut Sugiyono (2006:2) penelitian deskriptif adalah “penelitian yang dilakukan terhadap variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkannya dengan variabel lain”. Dalam penelitian ini, peneliti telah memiliki definisi jelas tentang subjek penelitian dan akan menggunakan pertanyaan *who* dalam menggali informasi yang dibutuhkan.

Kemudian menurut Moleong (2004:4) mengemukakan bahwa penelitian kualitatif yaitu “penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian, misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah”. Kualitatif sebagai suatu tradisi dalam ilmu pengetahuan yang bergantung pada pengamatan seseorang. Pengamatan tersebut berhubungan dengan orang-orang tersebut dalam bahasanya dan peristilahannya.

### ***Fokus Penelitian***

Dari paparan di atas dan berdasarkan masalah yang diteliti serta tujuan penelitian maka yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah :

1. Pengadaan Pegawai Negeri Sipil khususnya di Kota Samarinda yang dilaksanakan pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah dengan indikator yang diteliti meliputi :
  - a. Perencanaan Kebutuhan Pegawai.
  - b. Pengumuman.
  - c. Pelamaran.
  - d. Penyaringan/seleksi (tes akademik).
  - e. Pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil.
  - f. Pengangkatan menjadi Pegawai Negeri Sipil.
2. Faktor pendukung dan penghambat Pengadaan Pegawai Negeri Sipil yang dilaksanakan oleh Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda.

### ***Sumber dan Jenis Data***

Ada dua sumber pengumpulan data yaitu data primer dan data sekunder. Untuk memilih *key informan* dilakukan melalui metode *purposive sampling*. Metode *purposive sampling* yaitu menentukan sampel dengan pertimbangan



tertentu yang memberikan data secara maksimal. Dan selanjutnya untuk menentukan informan, dilakukan dengan cara *Snowball Sampling*, prosedur pemilihan *Snowball Sampling* dilakukan secara bertahap. Pertama-tama diidentifikasi orang yang dapat member informasi untuk diwawancara. Kemudian, orang ini dijadikan sebagai informan untuk mengidentifikasi orang lain sebagai sampel yang dapat memberi informasi dan orang ini juga dijadikan sebagai informan untuk mengidentifikasi orang lain yang dianggap dapat member informasi. Sebagai langkah pertama, peneliti memilih *key informan* yaitu :

1. Kepala Bidang Mutasi di Kantor BKD Kota Samarinda.

Serta informan sebagai berikut :

1. Informan yang berasal dari BKD meliputi Pegawai dan Panitia Penyelenggara.
2. Informan yang bukan berasal dari BKD meliputi Pelamar yang telah dinyatakan lulus dan diangkat menjadi CPNS.

### ***Teknik Pengumpulan Data***

Dalam pengumpulan data untuk penulisan skripsi ini, setelah menyesuaikan situasi dan kondisi di lapangan, maka penulis menggunakan beberapa cara yaitu :

1. Penelitian perpustakaan (*library Research*) yaitu :

Pemanfaatan perpustakaan sebagai sarana dalam mengumpulkan data dengan mempelajari buku-buku yang ada kaitannya dengan judul dan pembahasan skripsi ini.

2. Penelitian Lapangan (*Field Work Research*) yaitu :

- a. Observasi, yaitu cara pengumpulan data dengan mengadakan penelitian langsung.
- b. Wawancara, yaitu mengadakan tanya jawab untuk melengkapi keterangan-keterangan yang berkaitan dengan penelitian ini.
- c. Dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan dokumen sebagai sumber data.

### ***Teknik Analisis Data***

Penelitian ini akan mempergunakan analisis data deskriptif kualitatif yaitu dengan mendeskripsikan serta menjelaskan data yang telah diperoleh yang selanjutnya dijabarkan dalam bentuk penjelasan yang sebenarnya. Alat analisis yang dipergunakan adalah alat analisis model interaktif Milles dan Huberman (2007:20) yang terdiri dari empat alur kegiatan yang terjadi bersamaan yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Adapun penjelasan dari gambar model interaktif yang dikembangkan Milles dan Huberman ( dalam Sugiyono, 2006:16) sebagai berikut:

1. Pengumpulan Data, yaitu data pertama dan masih bersifat mentah yang dikumpulkan dalam suatu penelitian.
2. Reduksi Data, yaitu sebagai proses pemilihan pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan.

3. Penyajian Data yaitu sebagai sekumpulan informasi yang tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan, alasan dasar dilakukan pada tahap ini adalah menyederhanakan informasi yang kompleks keadaan suatu bentuk yang disederhanakan dan mudah dipahami.
4. Menarik kesimpulan yaitu proses mencari benda-benda, mencatat keteraturan, pola-pola, penjelasan, konfigurasi yang mungkin terjadi alur sebab-akibat proposisi.

## **HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA**

### ***Gambaran Umum Lokasi Penelitian***

#### ***Kota Samarinda***

Kota Samarinda adalah salah satu kota sekaligus merupakan Ibu Kota Provinsi Kalimantan Timur Indonesia. Seluruh wilayah kota berbatasan langsung dengan Kabupaten Kutai Kartanegara. Kota Samarinda dapat dicapai dengan perjalanan darat, laut, dan udara. Kota ini memiliki luas wilayah 718 km<sup>2</sup> dan berpenduduk 770.573 jiwa, ini menjadikan Kota Samarinda sebagai Kota dengan penduduk terbesar di seluruh Kalimantan.

Dengan luas wilayah 718 km<sup>2</sup>, Kota Samarinda memiliki batas-batas sebagai berikut:

- a. Sebelah Utara berbatasan dengan Kecamatan Muara Badak, Kabupaten Kutai Kartanegara.
- b. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kecamatan Loa Janan, Kabupaten Kutai Kartanegara.
- c. Sebelah Barat berbatasan dengan Kecamatan Tenggarong Seberang dan Kecamatan Muara Badak, Kabupaten Kutai Kartanegara
- d. Sebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan Muara Badak, Anggana dan Sanga-Sanga, Kabupaten Kutai Kartanegara.

#### ***Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Samarinda***

Sejalan dengan pelaksanaan Otonomi Daerah dan Implementasi dari semua payung hukum yang ada, Pemerintah Daerah Kota Samarinda telah melaksanakan penataan organisasi perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Daerah Kota Samarinda yang tercermin dalam Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan dan Lembaga Teknis Daerah, yaitu dengan dibentuknya Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Samarinda sebagai salah satu lembaga perangkat daerah Kota Samarinda dan menempatkan serta melaksanakan manajemen kepegawaian secara otonom.

#### ***Hasil Penelitian***

#### ***Pengadaan Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Di Kota Samarinda Anggaran 2013-2014***

### ***Tahap Perencanaan Kebutuhan Pegawai***

Dari hasil wawancara penulis dengan Kapala Bidang mutasi dan panitia penyelenggara serta pelamar yang telah diangkat menjadi CPNS dapat diketahui bahwa dalam pelaksanaan Perencanaan Kebutuhan Pegawai sudah berjalan cukup baik yang dimulai dari analisis kebutuhan pegawai yang dilakukan oleh instansi pemerintah yang selanjutnya mengajukan masing-masing formasi yang dibutuhkan kepada Walikota/Gubernur yang kemudian diusulkan kepada BKD Daerah/Provinsi lalu diusulkan kembali kepada Menpan dan hingga kepada sampai kepada BKN, yang selanjutnya formasi tersebut disetujui dan ditetapkan berdasarkan APBN.

### ***Tahap Pengumuman***

Dari hasil wawancara penulis dengan Kapala Bidang mutasi dan panitia penyelenggara serta pelamar yang telah diangkat menjadi CPNS dapat diketahui bahwa dalam pelaksanaan Pengumuman sudah berjalan cukup baik. Pengumuman dilakukan selama 14 hari sebelum hari pelaksanaan penyingkiran atau seleksi administrasi. Pengumuman disebar melalui beberapa media seperti Koran Kaltim Post, Koran Tribun Kaltim, Koran Samarinda Pos, Televisi daerah, Radio, Brosur yang disebar di beberapa tempat, hingga melalui Website BKD Kota Samarinda.

### ***Tahap Pelamaran***

Dari hasil wawancara penulis dengan Kapala Bidang mutasi dan panitia penyelenggara serta pelamar yang telah diangkat menjadi CPNS dapat diketahui bahwa dalam pelaksanaan Pelamaran mekanisme pelamaran yang terjadi adalah menerapkan sistem tidak langsung bertatap muka hal ini dilakukan untuk menghindari adanya kecurigaan atau kecurangan terhadap panitia pelaksana maupun panitia penyeleksi Pengadaan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kota Samarinda. Formulir pendaftaran yang berisikan syarat administrasi beserta batas waktu dan tempat pengumpulan berkas lamaran tersebut termuat didalam website BKD Kota Samarinda dan di beberapa tempat yang telah ditentukan panitia penyelenggara sehingga setiap pelamar dapat dengan mudah mendapatkan formulir tersebut.

### ***Tahap Penyingkiran/Seleksi***

Dari hasil wawancara penulis dengan Kapala Bidang mutasi dan panitia penyelenggara serta pelamar yang telah diangkat menjadi CPNS dapat diketahui bahwa dalam pelaksanaan penyingkiran/seleksi akan ada dua tahap yaitu tahap penyingkiran/seleksi administrasi dan tahap penyingkiran/seleksi ujian tertulis. Bagi pelamar yang memenuhi syarat administrasi akan melanjutkan ke ujian tertulis dan apabila bagi pelamar yang tidak lulus penyingkiran/seleksi administrasi tidak akan melanjutkan ke ujian tertulis. Pihak panitia pelaksana mempunyai waktu selama 14 hari (2 minggu) setelah waktu pengumuman yang

dirasa waktu tersebut sangat sempit untuk memproses berkas lamaran sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku sehingga pihak panitia bekerja secara ekstra untuk menyelesaikan seleksi administrasi tersebut. Tahap selanjutnya adalah seleksi ujian tertulis yang diikuti oleh pelamar yang telah dinyatakan lulus seleksi administrasi berupa Tes Kompetensi Dasar (TKD) dan Tes Kompetensi Bidang (TKB) ditempat dan waktu yang telah ditentukan dengan maksud untuk mejaring / mendapatkan calon pegawai yang dibutuhkan sesuai dengan formasi dan jabatan yang telah ditentukan oleh Pemerintah yang bersangkutan.

### ***Tahap Pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil***

Dari hasil wawancara penulis dengan Kepala Bidang mutasi dan panitia penyelenggara serta pelamar yang telah diangkat menjadi CPNS dapat diketahui bahwa dalam pelaksanaan pengangkatan calon pegawai negeri sipil diketahui bahwa peserta yang telah dinyatakan lulus ujian berdasarkan nilai tertinggi akan diusulkan oleh Badan Kepegawaian Daerah untuk mendapatkan Nomor Induk Pegawai (NIP) kepada Badan Kepegawaian Negara (BKN) untuk mendapatkan penetapan Nomor Induk Pegawai (NIP) dan selanjutnya setelah Calon Pegawai Negeri Sipil mendapatkan NIP penetapan Surat Keputusan (SK) Pengangkatan sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD) yang kemudian penyerahan Surat Keputusan (SK) Calon Pegawai Negeri Sipil dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.

### ***Tahap Pengangkatan Menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS)***

Dari hasil wawancara penulis dengan Kepala Bidang mutasi dan panitia penyelenggara serta pelamar yang telah diangkat menjadi CPNS dapat diketahui bahwa dalam pelaksanaan pengangkatan menjadi pegawai negeri sipil (PNS) belum dilaksanakan. Hal ini karena Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) belum mengikuti Latihan Pra Jabatan (LPJ) dan masa percobaan sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) kurang dari 1 (satu) tahun. Pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) telah menjalani masa percobaan selama sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun dan paling lama 2 (dua) tahun terhitung sejak tanggal penetapan Surat Keputusan (SK).

### ***Faktor-Faktor Pendukung***

Adapun faktor-faktor pendukung Pengadaan Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Di Kota Samarinda yaitu adanya kebijakan-kebijakan pendukung, dukungan dana dalam pengadaan sarana dan prasarana serta Jadwal kegiatan yang terencana dengan baik.

### ***Faktor-Faktor Penghambat***

Adapun Faktor-faktor penghambat dalam pengadaan pegawai negeri sipil pada kantor Badan Kepegawaian Daerah di Kota Samarinda meliputi: Pertama,

keterbatasan waktu seleksi administrasi. Kedua, Tidak ada pelamar di beberapa bidang formasi yang dibutuhkan. Ketiga, Masih terindikasi terjadinya Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN).

### ***Pembahasan***

#### ***Pengadaan Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Di Kota Samarinda Anggaran 2013-2014***

##### ***Tahap Perencanaan Kebutuhan Pegawai.***

Pada tahap perencanaan kebutuhan pegawai terlebih dahulu dilakukan analisis kebutuhan pegawai untuk dapat mengetahui jumlah dan jabatan pegawai yang diperlukan oleh suatu unit organisasi. Untuk dapat mengetahui jumlah dan jabatan pegawai yang diperlukan, maka diadakan koordinasi antara Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (Menpan) dengan Badan Kepegawaian Negara (BKN) guna untuk menganalisis kebutuhan pegawai tiap provinsi dan koordinasi dengan Badan Keuangan Negara guna menyesuaikan anggaran yang dimiliki negara untuk Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) yang akan diterima, setelah koordinasi dilakukan keluar keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (Menpan) perihal formasi yang disetujui tiap daerah/provinsi/kota. Dalam menentukan formasi yang dibutuhkan, anggaran belanja yang dapat disediakan negara yang menentukan, apakah formasi yang telah disusun dapat terpenuhi atau tidak.

##### ***Tahap Pengumuman***

Pada tahap pengumuman dilakukan secara luas untuk mendapatkan animo yang banyak dari masyarakat, dimana pengumuman dimuat di media massa seperti Kaltim Post, Tribun Kaltim, brosur-brosur yang dipajang di Kantor Badan Kepegawaian Daerah, Kantor Pos dan Radio Republik Indonesia, sehingga masyarakat yang tinggal diseluruh Provinsi Kalimantan Timur khususnya Kota Samarinda dapat menjangkaunya dan untuk masyarakat yang di luar Provinsi Kalimantan Timur maupun Kota Samarinda dapat melihat pengumuman tersebut melalui website khusus Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Samarinda.

##### ***Tahap Pelamaran***

Pelamaran merupakan tahap dimana surat-surat lamaran yang masuk diterima oleh panitia, untuk menghindari kontak langsung antara panitia dengan pelamar maka pendaftaran dilakukan melalui via Pos, dimana pihak Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda bekerja sama dengan kantor Pos setempat. Sedangkan formulir pendaftaran yang bisa langsung diprint melalui website BKD Kota Samarinda cukup membantu pelamar yang tinggal diluar daerah Kota Samarinda. Pada saat pelamaran ini panitia juga tidak memungut biaya apapun, kecuali biaya sendiri untuk keperluan melengkapi surat lamaran.

##### ***Tahap Penyaringan/Seleksi***

Pada tahap penyaringan/seleksi ini terdapat 2 (dua) tahap, yaitu: Pertama, Seleksi Administrasi. Meliputi pemeriksaan kelengkapan berkas pelamar. Bagi pelamar yang dinyatakan lulus seleksi tahap pertama akan menerima surat pemanggilan dan nomor tes tertulis/akademis. Kedua, Seleksi Ujian. Seleksi Ujian meliputi Tes Kompetensi Dasar (TKD) dan Tes Kompetensi Bidang (TKB). Tes Kompetensi Dasar terdiri dari tes Wawasan Kebangsaan (penguasaan kemampuan), tes Intelegensi Umum (kemampuan berfikir), serta Karakteristik Pribadi (integritas diri). Sedangkan Tes kompetensi Bidang berupa tes Pengetahuan, Keterampilan dan Perilaku. Peserta yang lulus ujian tertulis diambil dari nilai tertinggi, peserta yang lulus ujian diumumkan melalui internet, media cetak serta secara langsung di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) kota Samarinda, dimana dalam pengumuman tersebut meliputi nama peserta dan nomor tes peserta.

### ***Tahap Pengangkatan Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil***

Setelah diangkat dan menerima Surat Keputusan (SK), mereka diperintahkan melaksanakan tugas di instansi masing-masing, kemudian dibuatkan Surat Pernyataan Melaksanakan Tugas (SPMT) oleh pejabat pimpinan unit kerja paling lambat dua bulan setelah bertugas. Hal ini berdasarkan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) dan tidak boleh berlaku surut dari tanggal penetapan Surat Keputusan (SK), sebab hal ini berkaitan dengan pembayaran gaji. Hak atas gaji bagi Calon Pegawai Negeri Sipil adalah 80% dari gaji pokok Pegawai Negeri Sipil dan mulai berlaku pada tanggal secara nyata melaksanakan tugas yang dinyatakan dengan Surat Pernyataan Melaksanakan Tugas (SPMT) oleh Kepala Kantor dan Satuan Organisasi yang bersangkutan.

### ***Tahap Pengangkatan Menjadi Pegawai Negeri Sipil***

Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam pangkat tertentu berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku melalui masa percobaan sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun dan selama-lamanya 2 (dua) tahun. Berdasarkan dari keterangan beberapa informan yang sudah menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) mengatakan bahwa jadwal untuk Latihan Pra Jabatan (LPJ) belum diumumkan oleh Badan Diklat, sedangkan salah satu persyaratan untuk diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) harus mengikuti Latihan Pra Jabatan (LPJ) dan masa percobaan sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) juga belum sampai 1 tahun.

### ***Faktor-Faktor Pendukung***

Adapun faktor-faktor pendukung Pengadaan Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Di Kota Samarinda yaitu, adanya kebijakan-kebijakan pendukung, dukungan dana dalam pengadaan sarana dan prasarana serta jadwal kegiatan yang terencana dengan baik.

### ***Faktor-Faktor Penghambat***

Adapun Faktor-faktor penghambat dalam pengadaan pegawai negeri sipil pada kantor Badan Kepegawaian Daerah di Kota Samarinda meliputi keterbatasan waktu seleksi administrasi, tidak ada pelamar di beberapa bidang formasi yang dibutuhkan serta masih terindikasi terjadinya Korupsi, Kolusi dan Nepotisme.

## **PENUTUP**

### ***Kesimpulan***

Berdasarkan hasil penelitian serta analisis dan pembahasan yang telah di kemukakan pada bab terdahulu, maka dapat diambil kesimpulan mengenai Pengadaan Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Daerah Di Kota Samarinda Anggaran 2013-2014, dapat dilihat pada tahapan-tahapan sebagai berikut:

- a. Perencanaan kebutuhan pegawai dimulai dari analisis jabatan dan beban kerja, kemudian menetapkan jumlah formasi dan jabatan, membuat dan menetapkan jadwal kegiatan sampai pada pembentukan panitia penyelenggara kegiatan. Pada tahap perencanaan kebutuhan pegawai ini sudah berjalan dengan baik
- b. Pengumuman disebarakan melalui media massa dan media elektronik serta tersebar di beberapa tempat sehingga memudahkan pelamar dalam mendapatkan informasi yang berisi rincian formasi seperti jabatan, kualifikasi pendidikan, alokasi hingga penempatan. Juga disertakan informasi tentang penyerahan surat lamaran dan waktu pengumuman. Pada tahap pengumuman ini sudah berjalan dengan baik.
- c. Mekanisme pelamaran yang terjadi adalah menerapkan sistem tidak langsung bertatap muka hal ini dilakukan untuk menghindari adanya kecurigaan atau kecurangan terhadap panitia pelaksana Pengadaan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kota Samarinda. Pada tahap pelamaran ini sudah berjalan dengan baik.
- d. Penyaringan/seleksi dibagi menjadi dua tahap yaitu Tahap Penyaringan/Seleksi Administrasi dan Tahap Penyaringan/Seleksi Ujian Tertulis. Dimana pada tahap seleksi administrasi pihak panitia terkendala oleh terbatasnya waktu dan terbatasnya jumlah panitia yang bertugas menyeleksi berkas lamaran yang masuk.
- e. Pengangkatan menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS). Pengumuman kelulusan diumumkan berdasarkan nilai tertinggi namun pengumuman berdasarkan nilai tertinggi tersebut tidak tertulis nilai hasil ujiannya. Selanjutnya tidak terpenuhinya jumlah pelamar di bidang tertentu seperti dokter spesialis dan perawat anastesi.
- f. Pengangkatan menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) belum melalui masa percobaan sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun. Untuk dapat diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) harus memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam pangkat tertentu berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- g. Faktor-faktor pendukung pengadaan Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda ini ada 3 (tiga) yang meliputi; Pertama, adanya peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan; Kedua, dapat memenuhi segala sarana dan prasarana yang dibutuhkan; dan Ketiga, jadwal kegiatan yang terencana dengan baik.
- h. Faktor-faktor penghambat pengadaan Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda ini ada 3 (tiga) yang meliputi; Pertama, keterbatasan waktu seleksi administrasi; Kedua, kurangnya jumlah pelamar di beberapa bidang formasi yang dibutuhkan; dan Ketiga, Masih terindikasi terjadinya Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN).

### **Saran**

Selanjutnya berdasarkan data-data yang telah disajikan dan hasil kesimpulan yang ada, adapun saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut: *Pertama*, Dalam tahap seleksi administrasi sebaiknya diperlukan tambahan waktu dan tambahan tim panitia penyeleksi pada tahap seleksi administrasi ini. Sehingga proses verifikasi seleksi administrasi dapat dilakukan dengan lebih teliti dan tidak terkesan terburu-buru sesuai dengan peraturan yang berlaku. *Kedua*, bagi formasi yang tidak ada pelamar, sebaiknya pemerintah sesegera mungkin untuk mengusulkan pengalihan atau perubahan formasi pada bidang jabatan yang tidak ada pelamarnya tersebut kepada bidang jabatan yang mempunyai banyak pelamar. Sehingga anggaran yang telah direncanakan tetap dapat digunakan semaksimal mungkin. *Ketiga*, untuk lebih mengedepankan transparansi dalam proses pengadaan Pegawai Negeri Sipil yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda, sebaiknya hasil pengumuman seleksi ujian tertulis hendaknya tidak berupa nama dan nomor peserta saja yang diumumkan, melainkan nilai hasil seluruh peserta yang lulus maupun tidak juga diumumkan.

### **Daftar Pustaka**

- Cahyani, Ati. 2005. *Dasar-Dasar Organisasi Dan Manajemen*. Jakarta: PT Grasindo.
- Emzir. 2010. *Analisis Data Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Gomes, Cardoso Faustino. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi, Yogyakarta.
- Hasibuan, P.S. Melayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Irianto Jusuf. 2001. *Tema-Tema Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia*, Insan Cendikia, Jatim.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 4*. Yogyakarta: BPF.



- Miles, Matthew B dan Huberman, A Michael. 2007. *Analisis Data Kualitatif ahli bahasa Tjetjep, rohindi, Rohendi*. Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- Moleong, Lexy J. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Musanef. 2000. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Haji Masagung.
- Nawawi, Hadari. *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Pasalong, Harbani. 2007, *Teori Administrasi Publik*, Alfabeta, Bandung.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi Offsite.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung.
- Subarsono, Ag. 2005. *Analisis Kebijakan Publik*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2007. *Memahami Penelitian Kualitatif*, Alfabeta, Jakarta.
- Tangkilasan, Nogi S. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Birokrasi Publik*. Yogyakarta: Lukman Office.
- Thoha, Miftah. 2005, *Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia*, Kencana, Yogyakarta.
- Thoha, Miftah. 2001. *Pembinaan Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Widjaja, A.W. 2000. *Administrasi Kepegawaian*. Jakarta: Raja Wali.
- Widodo, Joko. 2000, *Good Governance Telaah dari Dimensi Akuntabilitas dan Kontrol Birokrasi Pada Era Desentralisasi dan Otonomi Daerah*, Insan Cendikia, Surabaya.
- Wahab, Solichin Abdul. 1997, *Analisis Kebijaksanaan: Dari Formulasi Ke Implementasi Kebijaksanaan Negara*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Yuniarsih, Tjuju dan Suwatno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta

***Dokumen-Dokumen:***

- Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang *Pemerintah Daerah*.
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang *Pokok-Pokok Kepegawaian*.
- Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2013 Tentang *Pengadaan PNS*.
- Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2003 Tentang *Formasi PNS*.