

PROSEDUR PENERIMAAN CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR KOTA SAMARINDA

Wiwik Eke Tristiyaningsih¹

Abstrak

Wiwik Eke Tristiyaningsih. *Studi tentang Prosuder Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur Kota Samarinda. Di bawah bimbingan Ibu Dra. Rosa Anggraeiny, M.Si. dan Bapak Drs. M.Z. Arifin, M.Si*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menggambarkan prosedur Penerimaan Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur Kota Samarinda dan untuk mengetahui faktor – faktor pendukung dan penghambat yang dihadapi dalam prosedur penerimaan pegawai di kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur Kota Samarinda.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara library research dan field work research yaitu observasi, wawancara langsung dengan responden dan laporan hasil evaluasi,arsip–arsip dan dokumen yang ada pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur Kota Samarinda. Sumber data diperoleh dengan menggunakan teknik purposive sampling dan teknik snow ball sampling, Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif,yaitu analisis data model interakti, yang diawali dengan proses pengumpulan data, penyederhanaan data (data reduction), penyajian data (data Display) dan penarikan kesimpulan (conclusion drawing).

Dari hasil penelitian diperoleh gambaran secara umum, pelaksanaan prosedur penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur Kota Samarinda sudah berjalan sesuai dengan prosedur yang ada. Akan tetapi, masih ada beberapa hal yang belum sepenuhnya dapat dilaksanakan dan dikerjakan seluruhnya secara sempurna, karena masih memiliki hambatan yang ditemukan di dalam pelaksanaannya, seperti kurang lengkapnya berkas yang diajukan peserta dan tempat atau lokasi ujian tertulis yang kurang memadai .

Adapun saran- saran yang diberikan penulis terhadap Badan Kepegawaian Daerah yaitu :

- 1. Pengadaan komputer untuk sistem CAT perlu ditambah sehingga pada saat proses berlangsung tidak menjadi salah satu faktor penghambat.*
- 2. Disarankan pihak BKD Provinsi Kalimantan Timur, memiliki tenaga Teknis khusus dibidang IT yang bisa menangani komputer jika terjadi masalah.*

Kata Kunci : Prosedur Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil

¹ Mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman. Email : wiwikeket@gmail.com

PENDAHULUAN

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional dimana peranan Pegawai Negeri Sipil selaku aparat pemerintah sangat penting hal ini mengingatkan bahwa Pegawai Negeri merupakan salah satu unsur yang paling dominan dan strategis dalam proses pencapaian tujuan nasional. Pegawai Negeri Sipil mempunyai 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. Oleh karena itu diperlukan suatu usaha untuk meningkatkan kualitas Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada instansi pemerintah. Untuk mendapatkan pegawai yang berkompeten diperlukan adanya Produser Penerimaan Calon 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.

Dalam organisasi pemerintahan, pentingnya pembinaan pegawai dalam organisasi pemerintahan adalah untuk mencapai yang telah ditetapkan secara keseluruhan, maka dalam mencapai tujuan, cara, teknik dan metode yang digunakan untuk mengelola sumber daya manusia tersebut merupakan definisi tertentu. Oleh karena itu, kedudukan dan peranan pegawai adalah penting dan menentukan, terutama dalam menjamin kelancaraan penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna dan dalam rangka usaha mewujudkan masyarakat adil, makmur bermoral tinggi, dan demokratis. Sebab itu diperlukan adanya pegawai negeri yang merupakan aparatur define yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang harus menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata, bersih, berwibawa, berdaya guna, bermutu tinggi, dan sadar akan tugas serta tanggung jawabnya dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada pancasila dan undang – undang dasar 1945 dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional.

Dalam pelaksanaan desentralisasi kewenangan pemerintahan kepada daerah, pegawai negeri berkewajiban untuk tetap menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dan harus melaksanakan tugasnya secara professional dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan serta bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme seperti yang termuat dalam Undang – undang Nomor 43 Tahun 1999 Bab 2 tentang pokok – pokok Kepegawaian (2008 : 42) menyatakan bahwa : Pegawai negeri digolongkan sebagai berikut :

1. Pegawai Negeri Terdiri :
 - a. Pegawai Negeri Sipil
 - b. Anggota Tentara Nasional Indonesia
 - c. Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia
2. Pegawai Negeri Sipil, Terdiri dari
 - a. Pegawai Negeri Pusat
 - b. Pegawai Negeri Daerah

Disamping pegawai negeri sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 pejabat yang berwenang dapat mengangkat pegawai tidak tetap..

Dalam proses ini hendaknya sebelum benar-benar membutuhkan tenaga kerja, dianalisa semua fungsi dan semua fungsi yang ada, sehingga benar-benar organisasi membutuhkan pengisian tenaga untuk setiap fungsi dan tugas tersebut. Jika pengadaan tenaga tersebut sesuai dengan kebutuhan yang ada. Pengadaan Pegawai Negeri seperti yang termuat dalam Peraturan Pemerintah No 98 Tahun 2000 Pasal 1 Ayat 1 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil (2008 : 98) menyatakan bahwa : Pengadaan Pegawai Negeri adalah proses kegiatan untuk mengisi formasi yang lowong. Adapun tata cara Pengadaan Pegawai Negeri Sipil ditentukan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 Pasal 2 Ayat 1 yakni Dalam Pengadaan Pegawai Negeri Sipil dilakukan melalui perencanaan tenaga kerja, pengumuman, pelamaran, seleksi dan pengumuman hasil tes. Pada pelaksanaan pengadaan tahun lalu, pengadaan dilakukan secara konvensional dengan menggunakan Lembar Jawaban Komputer (LJK). Pengadaan secara konvensional khususnya dalam rekrutment calon Pegawai Negeri Sipil dijumpai beberapa permasalahan. Rendahnya tingkat kepercayaan masyarakat terhadap aparatur birokrasi merupakan salah satu indikasi kuat bahwa system rekrutmen yang selama ini ditetapkan dinilai kurang baik, kurangnya transparansi yang diterapkan oleh pemerintah tersebut menimbulkan persepsi negatif ditengah - tengah masyarakat.

Untuk mengatasi Permasalahann yang terjadi pada system rekrutmen CPNS secara konvensional, maka baru-baru ini BKN bersama Kemempnan mengeluarkan seleksi CPNS dengan menggunakan Computer Assisted Test. Computer Assisted Test merupakan metode seleksi dengan menggunakan alat bantu computer yang dapat digunakan untuk tes rekrutmen CPNS. Penerapan dengan sistem baru tersebut diharapkan dalam proses seleksi lebih transparan, akurabilitas, jujur dan bertanggung jawab. Tetapi didalam proses penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil dengan system CAT di kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur masih ada masalah yang terjadi didalam pelaksanaan tersebut seperti penyediaan komputer masih terbatas dan permasalahan yang lain muncul terkait dengan persyaratan administrasi pelamar. Kebanyakan permasalahan yang muncul dalam proses para seleksi ini adalah sebagai berikut :

1. Kualifikasi Pendidikan (ijasah/STTB)

Berakaitan dengan latar belakang pendidikan, ada formasi tertentu di suatu Pemerintah Daerah yang terpaksa tidak di isi karena tidak ada pelamarnya.

2. Usia Pelamar

Adanya pelamar yang tidak memenuhi usia maksimal dan usia maksimal yang ditentukan. Adapun usia pelamar paling rendah 18 tahun dan paling tinggi 35 tahun.

3. Masa kerja atau Pengalaman Kerja

Untuk formasi Calon Pegawai Negeri Sipil menjadi tenaga kesehatan, tenaga teknis dan pelatih olahraga diperlukan masa kerja atau pengalaman kerja tertentu.

Dari hasil observasi yang telah dilakukan di kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur Kota Samarinda, maka dapat diketahui bahwa dalam pelaksanaan Penerimaan Pegawai Negeri Sipil di kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur Kota Samarinda, belum sesuai dengan ketentuan – ketentuan yang tertera dalam UU RI Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok – Pokok Kepegawaian Sehingga dalam Prosedur Penerimaan Pegawai Negeri Sipil di kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur Kota Samarinda belum berjalan secara optimal.

Berdasarkan hal-hal yang dikemukakan di atas maka penulis bermaksud melakukan suatu penelitian yang mengenai tentang “ Prosuder Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur Kota Samarinda.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ada, maka perumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Prosedur Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur Kota Samarinda?
2. Faktor - faktor yang menjadi kendala / penghambat Prosedur Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur Kota Samarinda?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menggambarkan Prosedur Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur Kota Samarinda
2. Untuk mengetahui Faktor-faktor apa saja yang menjadi kendala / penghambat Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur Kota Samarinda

Manfaat Penelitian

Kegunaan hasil penelitian merupakan dampak dari tercapainya tujuan. Dalam kegiatan apapun yang dilakukan berharap mempunyai manfaat, demikian pula penelitian ini dilakukan diharapkan mempunyai kegunaan sebagai berikut :

1. Kegunaan teoritis atau akademis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan merumuskan kebijakan pada kantor yang bersangkutan, terutama bagi yang berhubungan dengan masalah tersebut.

2. Kegunaan praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai bahan pertimbangan bagi Kantor Badan Kepegawaian Daerah khususnya pada sub Bidang Perencanaan Pengembangan dan Karir Pegawai agar dapat menciptakan Pegawai Negeri Sipil yang dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku.

KERANGKA DASAR TEORI

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2005 :10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantunya terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Pengertian Pegawai Negeri

Menurut Soewarto Handyaningrat (2004 : 147), Pegawai Negeri adalah mereka yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku di angkat oleh pejabat yang berwenang dan di serahkan tugas dalam sesuatu jabatan negeri atau diserahkan tugas negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan sesuatu peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pengertian Pegawai Negeri Sipil

Pegawai dalam instansi pemerintah biasa disebut Pegawai Negeri, dalam undang-undang nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian (2008:41) menyatakan bahwa Pegawai Negeri adalah setiap Warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Prosedur Penerimaan Calon Pegawai Negeri

Proses pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan efektif dan efisien membantu tercapainya tujuan perusahaan merupakan masalah penting, sulit dan kompleks karena untuk mendapatkan menempatkan orang-orang yang kompeten serasi, secara 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 untuk mendapatkan karyawan atau pegawai yang sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan.

Proses Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil itu sendiri sebagaimana sesuai dengan aturan yakni dimulai dari Pengumuman, Pelamaran, Penyaringan atau Seleksi, dan yang terakhir adalah pengumuman hasil ujian. Berikut ini akan dibahas secara terperinci menurut Peraturan Pemerintah No.43 Tahun 1999

tentang pokok-pokok kepegawaian dan Peraturan Pemerintah No. 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil Prosedur Penerimaan Pegawai Negeri Sipil antara lain.

Perencanaan Kebutuhan Pegawai

Menurut Hasibuan (2005 : 21) menyatakan bahwa Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

Pengumuman Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil

Menurut Novia (2006 : 572) Pengumuman adalah perbuatan atau hal dan sebagainya untuk mengumumkan sesuatu atau pemberitahuan terhadap orang banyak. Pengumuman Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil bertujuan untuk memberikan pelayanan informasi kepada masyarakat luas, khususnya warga masyarakat yang berminat untuk melamar pekerjaan dilingkungan instansi pemerintah dan untuk merekrut warga masyarakat yang memenuhi kualitas yang ditentukan untuk seleksi dalam pengisian formasi yang lowong.

Pelamaran Calon Pegawai Negeri Sipil

Siagian (2001 : 179) menyatakan bahwa : jalur apapun 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 pelamar yang bersangkutan.

Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil

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

Pengumuman Hasil

Pengumuman atau pemberitahuan kelulusan ditetapkan oleh pejabat pembina kepegawaian masing-masing departemen atau lembaga atau pemerintah Kabupaten / Kota / Provinsi atau pejabat yang ditunjuk olehnya, sesuai dengan

jadwal (hari, tanggal, bulan, dan tahun) melalui media cetak (surat kabar) maupun media elektronik (internet).

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.

Definisi Konsepsional

Pegawai Negeri adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pegawai Negeri Sipil Daerah adalah pegawai negeri sipil yang gajinya dibebankan pada anggaran pendapatan dan Belanja Daerah dan bekerja pada Pemerintah Daerah Provinsi/Kabupaten/Kota atau dipekerjakam diluar instansi induknya. Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil adalah proses untuk mengisi formasi yang lowong yang didasarkan atas kebutuhan dan dilakukan secara objektif sesuai dengan syarat yang ditentukan.

Proses Pengadaan Pegawai Negeri sipil adalah proses untuk mengisi formasi yang lowong, mulai tahap perencanaan kebutuhan pegawai hingga pengangkatan menjadi pegawai negeri sipil.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis megemukakan satu jenis penelitian yang bersifat deskriptif, yaitu penelitian yang bermaksud mengadakan pecandaraan (deskripsi) mengenai situasi-situasi atau kegiatan-kegiatan, dalam arti ini penelitian deskripsi tersebut adalah akumulasi data dasar cara deskripsi semata-mata tidak menerangkan hubungan tanpa menguji hipotesa. Dalam hal ini adalah mengenai pelaksanaan Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Kkantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur Kota Samarinda.

Fokus Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, maka fokus penelitian Prosedur Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kaltim Kota Samarinda, yaitu :

- 1 Prosedur Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil di Kantor Badan . Kepegawaian Daerah Provinsi Kaltim Kota samarinda.
 - a. Tahap Perencanaan Tenaga Kerja
 - b. Tahap Pengumuman Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil
 - c. Tahap Pelamaran Calon Pegawai Negeri Sipil
 - d. Tahap Seleksi Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil

- e. Tahap Pengumuman Hasil Tes
- Faktor Pendukung dan penghambat dalam Prosedur Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kaltim Kota Samarinda.

Sumber dan Jenis Data

Menurut Tika(2006 :57-58) Sumber data terbagi menjadi dua yaitu :

1. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden atau obyek yang diteliti atau ada hubungannya dengan objek yang diteliti.
2. Data sekunder adalah data yang telah lebih dahulu dikumpulkan dan dilaporkan oleh orang atau instansi diluar dari peneliti sendiri,walaupun yang dikumpulkan itu sesungguhnya adalah data asal.

Menurut pendapat Moleong (2005:132) menyatakan bahwa informan adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian jadi harus mempunyai banyak pengalaman tentang latar penelitian, sedangkan informan bagi penelitian inilah dalam waktu yang relative singkat banyakin formasi yang dapat dimanfaatkan untuk berbicara ,bertukar pikiran, membandingkan suatu kejadian yang ditemukan dari subjek lain.

Berdasarkan uraian di atas maka pengambilan sumber data yang penulis gunakan adalah sumber data Primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer ditentukan melalui purposive sampling (sampling bertujuan) dimana pihak yang menjadi key informan (informan kunci).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. *Library Research* (Penelitian Kepustakaan), yaitu mengumpulkan dan mempelajari bahan dari literature yang berhubungan dengan penelitian.
2. *Field Work Research* (Penelitian Lapangan), yaitu penelitian langsung ke lokasi yang menjadi objek penelitian :
 - a. Observasi, yaitu pengumpulan data dengan melakukan pengamatan dan pencatatan langsung terhadap objek penelitian.
 - b. Informan (wawancara), yaitu orang yang menguasai permasalahan, memiliki informasi dan bersedia memberikan informasi.
 - c. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data atau arsip yang relevan.

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak memasuki lapangan, selama dilapangan dan setelah selesai dilapangan. Dalam hal ini Natusion (dalam Sugiono, 2013:89) menyatakan analisis setelah mulai sejak dirumuskan dan menjelaskan masalah, sebelum terjun kelapangan dan langsung terus nsamapai penulisan hasil peneltia. Sebagaimana yang dikemukakan oleh : Miles dan Huberman (dalam Sugiyono 2013 : 91-100)mengatakan bahwa Analisis data kualitatif terdiri :

1. Tahap Pengumpulan Data yaitu proses memasuki lingkungan penelitian dan melakukan pengumpulan data penelitian.
2. Tahap Reduksi Data yaitu proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis lapangan.
3. Tahap Penyajian Data yaitu penyajian informasi untuk memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan.
4. Tahap Penarikan Kesimpulan/ Verifikasi yaitu penarikan kesimpulan dari data yang telah dianalisis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Kalimantan Timur adalah salah satu sebuah provinsi di Indonesia yang terletak di pulau Kalimantan. Ibu kotanya adalah Samarinda. Secara administrasi wilayah Provinsi Kalimantan Timur terdiri atas 114 kabupaten/kota dan sejumlah 19 di antaranya memiliki wilayah perairan laut. Letak geografis Provinsi Kalimantan Timur yaitu 02°27'20" Lintang Selatan - 04° 24'55" Lintang Utara dan 113°49'00 - 119° 57' Bujur Timur.

Provinsi Kalimantan Timur memiliki luas wilayah sebesar 20.865.774 ha meliputi wilayah daratan seluas 19.844.117 ha (95,1 %) dan wilayah lautan sejauh 12 mil laut dari garis pantai terluar ke arah laut seluas. 1.021.657 ha (4,9%) Wilayah kemiringan landai hingga curam, dengan ketinggian berkisar antara 1000 meter dari permukaan laut (dpl) dengan kemiringan 0-40%. Adapun wilayah provinsi Kalimantan Timur berdasarkan kelas lereng Provinsi Kalimantan Timur terletak pada ketinggian 2.240 meter dari permukaan laut dan berdasarkan instruksi Keputusan Gubernur Nomor 25 Tahun 1956 tentang penempatan batas wilayah administrative Provinsi Kalimantan Timur memiliki wilayah daratan 47.384,90 km² dan luas wilayah ± 200.000 km² dan terletak antara 02°27'20" Lintang Selatan - 04° 24'55" Lintang Utara dan 113°49'00 - 119° 57' Bujur Timur.

HASIL PENELITIAN

Tahap Perencanaan Tenaga Kerja

Berdasarkan hasil wawancara dengan Hj. Ani Syahriani, SE selaku Kasubbag Perencanaan Program yang mengatakan Dalam Tahap awal perencanaan pengadaan Pegawai Negeri Sipil pertama –tama karena adanya usulan kebutuhan pegawai dari lingkungan pemerintahan Provinsi Kalimantan Timur, lalu selanjutnya Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur Mengusulkan ke Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (Menpan), Menpan Berkoordinasi dengan Badan Kepegawaian Negara (BKN) dan Badan Keuangan Negara. Koordinasi ini dilakukan guna menetapkan berapa jumlah formasi yang disetujui untuk mengisi jabatan yang lowong. Penetapan kebutuhan pegawai disesuaikan dengan Anggaran Pendapatan Belanja Negara (APBN). Setelah penempatan kebutuhan pegawai disesuaikan dengan anggaran yang tersedia,

keluar surat persetujuan dari menpan mengenai jumlah formasi kebutuhan pegawai tiap provinsi.

Tahap Pengumuman Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil

Dari hasil wawancara dengan Ibu Hj.Robiana Hastawulan,S.S.,MSi selaku Kasubbid Pengadaan Pegawai dijelaskan mengenai Tahap Pengumuman Calon Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kalimantan timur Kota Samarinda adalah sebagai berikut

Pengumuman dimuat dalam berbagai macam media cetak yang ada dikalimantan timur, seperti Kaltim Pos dan Tribun Kaltim, Websed BKD Provinsi Kalimantan, brosur - brosur yang dipajang di kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur dan Kantor Pos serta Radio Republik Indonesia.

Tahap Pelamaran Calon Pegawai Negeri Sipil

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Bapak Zulfinandar, S.Sos, M.Si. selaku Kabid Pengembangan Pegawai Mengatakan bahwa dari formulir lamaran sudah dapat memberikan informasi bagi pelamar karena di formulir tersebut sudah dicantumkan persyaratan yang akan dipenuhi oleh pelamar.

Tahap Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil

Dari hasil wawancara dengan Ibu Hj.Robiana Hastawulan,S.S.,MSi selaku Kasubbid Pengadaan Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur Kota Samarinda, beliau mengatakan bahwa:

“Ada beberapa tahap penyaringan / seleksi yaitu tahap seleksi administrasi, apabila kelengkapan administrasi tidak memenuhi syarat, maka tidak bisa mengikuti ujian tertulis. Khusus tahap psikotes hanya diperuntukkan bagi atlit.

Tahap Pengumuman Hasil Tes

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Ibu Hj. Ani Sahriani, selaku Kasubbag Perencanaan Program bahwa Untuk metode pengumuman hasil ujian itu di kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur Kota Samarinda, 2 minggu setelah pelaksanaan tes/ujia. Bagi yang datang ke BKD Prov. Kaltim dengan membawa nomor urut dan formasi yang tersedia

Faktor Pendukung dan Penghambat Prosedur Penerimaan Calon pegawai Negeri.

Faktor pendukung dan penghambat seperti yang di ungkapkan oleh Bapak Edi Prasajo selaku Staff di Badan Kepegawaian Daerah Pemprov.kaltim, beliau mengatakan bahwa

1. Pendukung

- a. Sistem pendaftaran secara online : memudahkan pelamar untuk mendaftar dan memantau secara langsung apakah pelamar tersebut bisa/tidak mengikuti ujian.

- b. Pelaksanaan ujian dengan sistem CAT (Computer Assisted Test) : peserta dapat langsung mengetahui nilai hasil ujian tanpa harus menunggu pengumuman.
2. Penghambat
 - a. Jaringan internet : tidak semua wilayah terkoneksi dengan internet khususnya wilayah pedalaman
 - b. Sarana dan prasarana : dengan keterbatasan gedung / aula yang bisa menampung ribuan peserta secara langsung, membuat pelaksanaan ujian menjadi lama.
 - c. Adanya beberapa berkas yang kurang lengkap yang diajukan peserta. Sehingga panitia harus mengadakan pemanggilan ulang melalui telepon kepada guna melengkapi berkas atau persyaratannya.

Pembahasan

Pembahasan penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas yang mampu mewakili kondisi ril dilapangan mengenai proses Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur Kota Samarinda Tahun 2014.

Perencanaan Tenaga Kerja

Dalam perencanaan tenaga kerja yang ada di kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur Kota Samarinda sudah di katakan cukup baik, walaupun masih ada beberapa hal yang belum bisa dikerjakan sepenuhnya. Hal ini dapat dilihat dari penyusunan formasi draf panitia, penentuan persyaratan dan finalisasi penyusunan formasi sehingga penerimaan Pegawai Negeri dapat berjalan dengan baik dan sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat dan ditetapkan. Seperti di jelaskan di pada teori Siagan (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 dari penyebaran pengumuman yang dimuat melalui media massa seperti kaltim post, tribun kaltim, kantor post , Radio Republik Indonesia, brosur-brosur yang dipajang di kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur Kota Samarinda.

Proses Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil

Berdasarkan hasil jawaban wawancara yang telah penulis peroleh pada bab sebelumnya. Bahwa dalam tahap penyaringan/seleksi ini terdapat 3 tahap, yaitu :

1. Seleksi administrasi, bagi pelamar yang dinyatakan lulus sekitar tahap pertama akan menerima surat pemanggilan dan nomor tes tertulis/ akademis.
2. Seleksi ujian, ujian tertulis meliputi tes kompetensi dasar (TKD) yang terdiri dari tes pengetahuan umum, tes skolastik (tes kemampuan penalaran) tes skala

pematangan (kemampuan beradaptasi, Pengenalan diri, dan semangat berprestasi).

3. Wawancara, peserta dari tenaga pelatih olahraga yang lulus tahap satu dan dua diharuskan mengikuti wawancara berasal dari komite olahraga nasional indonesia (KONI).

Sedangkan menurut Noto atmdjo (2003 : 134) langkah-langkah dalam proses seleksi adalah sebagai berikut :

1. Penerimaan pendahuluan pelamar.
2. Tes- tes seleksi
3. Wawancara seleksi
4. Pemeriksaan referensi- referensi
5. Evaluasi medis (tes kesehatan)
6. Wawancara akhir
7. Keputusan penerimaan

Proses Pengumuman Hasil Tes

Pelaksanaan Pengumuman hasil tes/ ujian Penerimaan calon Pegawai Negeri Sipil di kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur dengan membawa nomor urut dan formasi yang kita daftar. Hal ini sudah dikatakan cukup baik untuk pelaksanaan pengumuman hasil tes/ujian. Jika dikaitan dengan teori dan konsep pada proses pengumuman hasil tes/ujian sudah sesuai dengan teori 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.

Adapun faktor pendukung dan penghambat dalam prosedur Penerimaan Pegawai Negeri Sipil yaitu

1. Pendukung

- a. Sistem pendaftaran secara online memudahkan pelamar untuk mendaftar dan memantau secara langsung apakah pelamar tersebut bisa/tidak mengikuti ujian.
- b. Pelaksanaan ujian dengan sistem CAT (Computer Asssisted Test) peserta dapat langsung mengetahui nilai hasil ujian tanpa harus menunggu pengumuman.

2. Penghambat

- a. Jaringan internet : tidak semua wilayah terkoneksi dengan internet khususnya wilayah pedalaman
- b. Sarana dan prasarana : dengan keterbatasan gedung / aula yang bisa menampung ribuan peserta secara langsung, membuat pelaksanaan ujian menjadi lama.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab terdahulu, maka dapat diambil kesimpulan mengenai proses penerimaan Penerimaan Pegawai Negeri Sipil, Sebagai Berikut :

1. **Perencanaan Tenaga Kerja**
Perencanaan tenaga kerja sudah terlaksana dengan baik mulai dari persiapan penentuan dalam formasi CPNS, penentuan persyaratan CPNS dan penyusunan jadwal kegiatan dalam penerimaan calon pegawai negeri sipil sudah berjalan dengan semestinya.
2. **Pengumuman Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil**
Pengumuman tentang adanya penerimaan CPNS tahun 2014 sudah diumumkan oleh pihak BKD Provinsi Kalimantan Timur Kota Samarinda melalui beberapa media seperti Kaltim post, dan Tribun Kaltim, Websed BKD Provinsi Kalimantan Timur, brosur - brosur yang dipajang di kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur dan Kantor Pos serta Radio Republik Indonesia.
3. **Pelamaran Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil**
Dalam tahapan pelamaran ini sudah berlangsung seperti yang diharapkan seperti Formulir lamaran Penerimaan Pegawai Negeri Sipil sudah dicantumkan persyaratannya, mendaftar dengan sistem online dan menulis surat lamaran dengan tulisan tangan sendiri.
4. **Seleksi Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil**
Seleksi yang diadakan BKD Provinsi Kalimantan Timur Kota Samarinda berupa seleksi administrasi seleksi TKD dengan system CAT dan Seleksi TKB yang terbagi dalam tes tertulis dan wawancara.
5. **pengumuman hasil tes / ujian**
Proses pengumuman hasil tes / ujian, pada proses ini untuk pengumuman data dilihat di kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur Kota Samarinda dengan membawa nomor urut tes/ ujian dan pengumuman dapat dilihat 2 minggu setelah pelaksanaan tes/ujian.
6. **Faktor Pendukung dan penghambat dalam proses penerimaan Pegawai Negeri Sipil sebagai berikut :**
 - a. **Faktor Pendukung :**
 1. Sistem pendaftaran secara online memudahkan pelamar untuk mendaftar dan memantau secara langsung apakah pelamar tersebut bisa/tidak mengikuti ujian.
 2. Pelaksanaan ujian dengan sistem Computer Assisted Test (CAT). peserta dapat langsung mengetahui nilai hasil ujian tanpa harus menunggu pengumuman.
 - b. **Faktor Penghambat :**
 1. Jaringan internet tidak semua wilayah terkoneksi dengan internet khususnya wilayah pedalaman.

2. Sarana dan prasarana, dengan keterbatasan gedung / aula yang bisa menampung ribuan peserta secara langsung, membuat pelaksanaan ujian menjadi lama.

Saran – saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut diatas maka penulis memberikan saran – saran sebagai berikut :

- a. Pengadaan komputer untuk sistem CAT perlu ditambah sehingga pada saat proses berlangsung tidak menjadi salah satu faktor penghambat.
- b. Disarankan pihak BKD Provinsi Kalimantan Timur, memiliki tenaga Teknis khusus dibidang IT yang bisa menangani komputer jika terjadi masalah.
- c. Dalam proses seleksi diharapkan adanya tim independen yang netral untuk melakukan pengolahan hasil ujian sehingga tidak terjadi kecurangan dalam proses Penyaringan Calon Pegawai Negeri Sipil.
- d. Untuk lebih mengedepankan transparansi dalam proses Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil sebaiknya pengumuman hasil hendaknya tidak hanya berupa nama yang diterima saja melainkan nilai hasil seluruh peserta juga

Daftar Pustaka

- Anonim. 2008. *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Taun 1945 setelah Amandemen keempat, Depdagri, Jakarta*
- ,2008. *Himpunan Perundang –undangan RI Pokok – pokok Kepegawaian dan Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Pertama, Tim Redaksi Nuansa Aulia, Bandung.
- Best W. Jhon.2003 *Metode Penelitian Diterjemahkan Mardalis, Bumi Aksara Jakarta.*
- Hasibuan, Melayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BumiAksara, Jakarta.
- Harahap, Halief. 2001. *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan R. Pradya Paramita, Jakarta.*
- Hertini, Sri. 2008. *Hukum Kepegawaian di Indonesia*. Penerbit Sinar Grafika, Jakarta.
- Irawan, Prasetya,2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketujuh, Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, A.P.,2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung .
- Miles, Matthew B. dan A. Michael Huberman, 1992, *Analisis Data Kualitatif*, Terjemahan Tjetjep Rohendi, UI Press, Jakarta.
- Moleong, Lexy J., 2005, *Metodelogi Penelitian Kualitatif, Edisi Revisi*, Cetakan Ketiga, Rineka Cipta, Jakarta
- Nasution, Mulia, 2000, *Manajemen Personalialia*, Edisi Revisi, Djambatan, Jakarta
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2003, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* Cetakan Ketiga, Rineka Cipta, Jakarta.
- Novia, Windy, 2006, *Kamus Bahasa Indonesia*, Khasiko, Surabaya.

- Pasolong, Harbani. 2012. *Teori Administrasi Publik*. Bandung : Alfabeta.
- Sastrohadiwiryo, Soerwarto, 2005 *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, cetakan Ketiga, Bumi Aksara Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2001, *Kerangka Dasar Ilmu Admnistrasi*, Cetakan Kedua, Rineka Cipta, Jakarta.
- Soeprihanto, John, 2000, *Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan dan Pengembangan Karyawan*, Edisi Kedua, Cetakan Keempat, BPFE-UGM, Yogyakarta
- Sugiyono, 2006, *Metode Penelitian Administrasi*, Cetakan Keempatbelas, Alfabeta, Bandung.
- Sulistiayani,,Ambar Teguh dan Rosidah, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sunarto, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Amus, Yogyakarta.
- Thoha, Miftah, 2008, *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*, Cetakan Ketiga, Kencana, Jakarta.
- Tika, Pabundu. 2006. *Metodelogi Penelitian*. Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Wasistiono, Sadu, 2002, *Manajemen Sumber Daya Aparatur Pemerintah Daerah*, Cetakan Pertama, Fokusmedia, Bandung.

Dokumen- dokumen

Undang – undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang – Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok- pokok Kepegawaian.

Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor : 304 Tanggal 11 Agustus 2014 Tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil Provinsi Kalimantan Timur Tahun Anggaran 2014, dengan ini diumumkan bahwa Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur menerima Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah (CPNSD) Formasi Tahun 2014

Keputusan Gubernur Kalimantan Timur Nomor 810/II.1-151/TUUA/BKD-2015 tanggal 13 Januari 2015, telah ditetapkan peserta yang dinyatakan lulus seleksi CPNS Formasi Umum Tahun 2014 di lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur