

PROSEDUR PENGADAAN PEGAWAI NEGERI SIPIL OLEH BADAN KEPEGAWAIAN DAN DIKLAT DAERAH KABUPATEN NUNUKAN

Rini Eka Azuinda¹

Abstrak

Rini Eka Azuinda, Prosedur Pengadaan Pegawai Negeri Sipil Oleh Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan. Dosen Pembimbing 1 Dra. Rosa Anggraeiny, M.Si dan Dosen Pembimbing 2 Dini Zulfiani, S.Sos.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan Prosedur Pengadaan Pegawai Negeri Sipil dan untuk mengidentifikasi faktor penghambat dan faktor pendukung yang mempengaruhi Prosedur Pengadaan Pegawai Negeri Sipil Oleh Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan.

Berdasarkan hasil penelitian dilapangan bahwa Prosedur Pengadaan Pegawai Negeri Sipil Oleh Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan secara keseluruhan belum sepenuhnya efektif karena pengumuman yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan bersifat Online sedangkan daerah pedalaman Kabupaten Nunukan tidak memiliki jaringan internet. Dan juga adanya persyaratan khusus dari pihak Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan untuk sejumlah formasi yang membatasi calon pelamar dari luar Kabupaten Nunukan. Faktor pendukung Pengadaan Pegawai Negeri Sipil oleh Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan yaitu adanya kerjasama dari dinas-dinas terkait mengusulkan formasi dan juga kerjasama panitia BKD Provinsiserta pengamanan dari Satuan Polisi Pamong Praja dan POLRI serta tersedianya sarana dan prasarana yang memadai dan faktor penghambat adalah terkendalanya masalah komunikasi dalam hal penyampaian informasi untuk daerah terpencil.

Kata Kunci: *Penyelenggaraan Pelayanan, Pembuatan Akta Kelahiran*

PENDAHULUAN

Sebagaimana telah ditetapkan oleh Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah yang memberi kebebasan dalam mengatur Manajemen Kepegawaian di Daerah masing-masing, yakni dimulai dari proses kegiatan rekrutmen, pengembangan, promosi, renumerasi, disiplin, dan pemberhentian atau pensiun.

Kabupaten Nunukan sebagai salah satu daerah otonom yang ditetapkan berdasarkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 yang direvisi menjadi Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Pusat dan Daerah, Kabupaten Nunukan dalam sistem penyelenggaraan pemerintahan

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

daerahnya didukung dan membutuhkan sejumlah Pegawai Negeri Sipil sebagai sumber daya aparatur yang berkualitas dan profesional dalam menunjang kelancaran administrasi Pemerintahan Daerah, Pembangunan dan Pelayanan masyarakat. Seiring dengan kebijakan pemerintah sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2013 tentang Pengadaan Pegawai Negeri, juga mengingat pentingnya peranan Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur pemerintah mendorong pemerintah Kabupaten Nunukan/ instansi terkait untuk melakukan rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan mekanisme yang termuat dalam peraturan pemerintah tersebut.

Realitas yang terjadi selama proses pelaksanaan rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil, dimana sejumlah ketentuan pelaksanaan yang telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 yang kini dirubah menjadi Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2013 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil seharusnya dipedomani/ dijalankan oleh pihak-pihak yang terkait langsung dalam proses pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil namun berdasarkan observasi sementara yang dilakukan, dalam kenyataannya kurang optimal. Dan penulis menemukan beberapa masalah seperti ; 1) Pada tahun 2014 ini Pengadaan Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Nunukan lebih mengandalkan teknologi (Sistem Online) dalam beberapa tahapannya, oleh karena itu setiap pelamar yang akan mendaftar harus berkoneksi terlebih dahulu dengan jaringan internet. Namun pada kenyataannya jaringan internet untuk daerah Nunukan dan sekitarnya tidak stabil, 2) Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan memiliki ketentuan persyaratan khusus untuk beberapa formasi khusus pada rencana penempatan dengan tanda (*) bagi pelamar yang ingin menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil daerah Kabupaten Nunukan dan tanda (***) dhususkan bagi pelamar yang berdomisili didaerah pedalaman atau kecamatan, sehingga membatasi pelamar umum (yang berasal dari luar dari Kabupaten Nunukan) untuk memilih jabatan formasi yang ada.

Berdasarkan permasalahan diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berkaitan dengan masalah tersebut dengan judul penelitian sebagai berikut: “Prosedur Pengadaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) oleh Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Nunukan”.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana Prosedur Pengadaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) oleh Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan ?
2. Faktor apa saja yang mendukung dan menghambat Prosedur Pengadaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) oleh Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan ?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan Prosedur Pengadaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) oleh Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan ?.

2. Untuk mengidentifikasi Faktor apa saja yang mendukung dan menghambat Prosedur Pengadaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) oleh Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan ?

Manfaat Penelitian

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

1. Secara Teoritis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan, terutama di bidang administrasi Negara mengenai Prosedur Pengadaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) oleh Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan.
2. Secara Praktis
Sebagai masukan kepada Badan Kepegawaian dan Diklat daerah (BKDD) Kabupaten Nunukan untuk dijadikan pertimbangan dalam pengambilan keputusan
3. Sebagai sarana bagi penulis dalam mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh selama berada dibangku perkuliahan.

KERANGKA DASAR TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Gomes (2003:3) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupa kan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial, yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi dan bagi pengembangan dirinya.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sunarto (2004:3) menyatakan bahwa: Manajemen Sumber daya manusia memiliki tujuan, yaitu :

- a. Organisasi mendapatkan dan mempertahankan tenaga kerja yang cakap, dapat dipercaya dan memiliki motivasi tinggi, seperti yang diperlukan.
- b. Meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang melekat pad manusia, baik itu kontribusi, kemampuan dan kecakapan.
- c. Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi meliputi prosedur perekrutan dan seleksi yang teliti, sistem kompensasi dan insentif yang tergantung pada kinerja, pengembangan manajemen serta aktivitas pelatihan yang terkait dengan kebutuhan bisnis.
- d. Mengembangkan praktik manajemen berkomitmen tinggi yang menyadari bahwa karyawan adalah stakeholder dalam organisasi yang bernilai dan membantu mengembangkan iklim kerjasama dan kepercayaan bersama.
- e. Menciptakan iklim yang produktif dan harmonis dapat dipertahankan melalui asosiasi antara manajemen dengan karyawan.
- f. Lingkungan kerjasama tim dan fleksibilitas dapat berkembang.

- g. Membantu organisasi menyeimbangkan dan mengadaptasi kebutuhan stakeholder.
- h. Orang dinilai dan dihargai berdasarkan apa yang dilakukan dan dicapai.
- i. Mengelola tenaga kerja, memperhitungkan perbedaan individu dan kelompok dalam kebutuhan penempatan, daya kerja dan aspirasi.
- j. Kesamaan kesempatan tersedia semua.
- k. Pendekatan etis untuk mengelola karyawan didasarkan pada perhatian, keadilan dan transparansi.
- l. Mempertahankan dan memperbaiki kesejahteraan fisik dan mental karyawan.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2013:21) menyatakan bahwa fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi :

1. Perencanaan
2. Pengorganisasian
3. Pengarahan
4. Pengendalian
5. Pengadaan adalah
6. Pengembangan
7. Kompensasi
8. Pengintegrasian
9. Pemeliharaan
11. Pemberhentian

Prosedur

Menurut Moekijat (2008), prosedur adalah urutan, langkah-langkah (atau pelaksanaan-pelaksanaan pekerjaan), di dalam mana pekerjaan dilakukan dan berhubungan dengan apa yang dilakukan, bagaimana melakukannya, bilamana melakukannya, di mana melakukannya, dan siapa yang melakukannya.

Pengadaan Pegawai

Menurut Hasibuan (2013:28) Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan, baik kualitas maupun kuantitasnya sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Jika karyawan yang diterima kompeten, maka tujuan perusahaan dapat terwujud relatif mudah. Sebaliknya, apabila karyawan yang diperoleh kurang memenuhi syarat, sulit bagi perusahaan mencapai tujuan.

Pegawai Negeri Sipil

Menurut Sri Hartini, dkk (2008:31) mengatakan bahwa pegawai berarti orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan dan sebagainya) sedangkan Negeri berarti negara atau pemerintah, jadi Pegawai Negeri Sipil adalah orang yang bekerja pada pemerintahan atau negara.

Pengadaan Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Sebagaimana diatur dalam PP Nomor 11 Tahun 2002 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2013 tentang perubahan kedua atas Pengadaan Pegawai Negeri Sipil, Pengadaan Pegawai Negeri Sipil adalah kegiatan untuk mengisi formulir yang lowong. Pengadaan Pegawai Negeri Sipil dimulai dari kegiatan perencanaan, pengumuman, pelamaran, penyaringan, pengangkatan menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil sampai dengan pengangkatan menjadi Pegawai Negeri Sipil.

Definisi Konseptual

Berdasarkan judul yang diangkat oleh penulis dalam penelitian ini maka definisi konseptual dari Prosedur Pengadaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) oleh Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan merupakan suatu rangkaian kegiatan yang harus dilakukan secara berurutan pada suatu proses penarikan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mengisi formasi yang lowong pada instansi pemerintahan yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan. Pengadaan Pegawai Negeri Sipil yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan dimulai dari kegiatan perencanaan, pengumuman, pelamaran, penyaringan, pengangkatan menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil sampai dengan pengangkatan menjadi Pegawai Negeri Sipil.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah suatu penelitian yang mendeskripsikan apa yang terjadi pada saat melakukan penelitian.

Fokus Penelitian

Adapun fokus dari penelitian ini adalah :

1. Prosedur Pengadaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) oleh Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Nunukan.
 - a) Tahap Perencanaan
 - b) Tahap Pengumuman
 - c) Tahap Pelamaran
 - d) Tahap Penyaringan/ Seleksi
 - e) Tahap Pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil
 - f) Tahap pengangkatan Pegawai Negeri Sipil
2. Faktor penghambat dan pendukung Prosedur Pengadaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) oleh Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Nunukan.

Sumber dan Jenis Data

Dalam penelitian ini untuk memperoleh informasi atau data-data yang dianggap perlu dan mendukung, maka akan dibutuhkan informasi yang ditentukan menggunakan teknik *Purposive Sampling*. Adapun yang menjadi key-informan adalah Kepala Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan dan

Kepala Bidang Pengembangan dan Kedudukan Hukum Pegawai dan yang menjadi informan lainnya adalah Kepala Sub.Bidang Pengadaan dan Pengembangan Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan dan Informan lainnya adalah 5 orang yang telah mengikuti tes Calon Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Pasolong (2012:130) Pengumpulan data merupakan proses pengadaan data primer, untuk kebutuhan suatu penelitian Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu :

1. Penelitian Kepustakaan *Library Research* yaitu memanfaatkan perpustakaan sebagai sarana dalam mengumpulkan data, dengan mempelajari buku – buku sebagai bahan referensi.
2. Penelitian Lapangan *Field Work Research* yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung dilapangan dengan menggunakan beberapa teknik sebagai berikut:
 - a. Observasi adalah metode pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan langsung terhadap berbagai kegiatan yang ada.
 - b. Wawancara adalah proses pengumpulan data atau informasi melalui tatap muka antara pihak penanya (*interviewer*) dengan pihak yang ditanya atau penjawab (*interviewee*).
 - c. Dokumentasi adalah pengumpulan data yang dilakukan untuk mendapatkan data sekunder dari dokumen-dokumen atau arsip-arsip, yang relevan dengan penelitian ini.

Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif dengan menggunakan analisis data model interaktif yang terdiri atas tiga komponen yaitu kondensasi data, penyajian data, pengambilan kesimpulan dan verifikasi.

HASIL PENELITIAN

Gambaran Umum Kabupaten Nunukan

Secara geografis, Kabupaten Nunukan terletak diwilayah paling utara kalimantan yang berbatasan langsung dengan negara tetangga yaitu Malaysia. Tepatnya pada posisi antara 115-33 sampai dengan 118-3 Bujur Timur dan 3-15 sampai dengan 4-24 Lintang Utara. Luas wilayah Kabupaten Nunukan adalah 14.493 Km. Dengan batas-batas wilayah sebagai berikut:

1. Sebelah Utara : Negara Malaysia Timur – Sabah
2. Sebelah Timur : Laut Sulawesi
3. Sebelah Selatan : Kabupaten Bulungan dan Kabupaten Malinau
4. Sebelah Barat : Negara Malaysia Timur – Sarawak

Gambaran Umum Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan

Semula nama Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah bernama Badan Kepegawaian Daerah (BKD), namun pada tanggal 9 oktober 2008 berganti menjadi Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah. Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah merupakan unsur pendukung Bupati yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Visi dan Misi Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan

Adapun Visi dan Misi Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah (BKDD) Kabupaten Nunukan yaitu :

1. Visi

“Terwujudnya Pegawai Negeri Sipil yang profesional untuk mewujudkan penyelenggaraan pemerintah yang baik”.

2. Misi

a. Meningkatkan Kualitas Pegawai Negeri Sipil

Untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsi SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) secara efektif, optimal dan efisien diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang berkualitas sehingga dalam menyelesaikan pekerjaannya dapat optimal.

b. Meningkatkan pelayanan dan informasi Kepegawaian.

Yang dimaksud dengan meningkatkan pelayanan dan informasi kepegawaian dimana dengan akan diterapkan SPAK (Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian) berbasis website dapat memberikan kepuasan dan kemudahan mendapatkan pelayanan dan informasi kepada customer (Pegawai Kabupaten Nunukan) dalam bidang Kepegawaian dan Diklat Daerah.

Strategi dan Kebijakan

Badan kepegawaian dan diklat daerah kabupaten nunukan menetapkan kebijakan seperti seperti : 1) Penyelenggaraan Diklat dan Pendidikan formal didasarkan pada asas profesionalisme, keadilan dan pemerataan. 2) Menerapkan reward dan punishment secara adil dan tidak diskriminatif. 3)Menerapkan sistem pelayanan administrasi kepegawaian dengan memperhatikan standar mutu pelayanan sesuai SOP (Standar Operasional Pelayanan). 4) Pelayanan Administrasi kepegawaian dilaksanakan secara cepat, akurat, dan transparan dengan dukungan sistem informasi kepegawaian yang handal.

Tugas Pokok dan Fungsi

Adapun Tugas Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan adalah menyusun dan melaksanakan kebijakan daerah dibidang kepegawaian dan pendidikan pelatihan aparatur daerah.

Kemudian yang menjadi fungsi Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah yaitu :

- a. Perumusan kebijakan teknis dibidang kepegawaian dan diklat daerah sesuai dengan rencana strategis yang telah ditetapkan oleh pemerintah daerah.

- b. Pemberian dukungan atas perencanaan, pembinaan, koordinasi dan pengendalian kebijakan teknis dibidang informasi kegawiaian.
- c. Perumusan, perencanaan, koordinasi dan pengendalian kebijakan teknis dibidang informasi kepegawiaian.
- d. Perumusan, perencanaan, koordinasi dan pengendalian kebijakan teknis dibidang mutasi pegawai.
- e. Perumusan, perencanaan, koordinasi dan pengendalian kebijakan teknis dibidang pengembangan dan kedudukan hukum pegawai.
- f. Perumusan, perencanaan, koordinasi dan pengendalian kebijakan teknis dibidang pendidikan dan pelatihan aparatur,
- g. Penyelenggaraan urusan kesekretariatan.
- h. Pembinaan kelompok Jabatan Fungsional, dan
- i. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

HASIL PENELITIAN

Prosedur Pengadaan Pegawai Negeri Sipil Oleh Badan Kepegawiaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan

Hasil penelitian *Prosedur Pengadaan Pegawai Negeri Sipil Oleh Badan Kepegawiaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan*, berikut ini data yang disusun oleh peneliti berdasarkan hasil penelitian sesungguhnya di lapangan, sesuai dengan fokus penelitian yaitu *Prosedur Pengadaan Pegawai Negeri Sipil* dengan fokus meliputi:

Tahap Perencanaan

Berdasarkan keterangan yang diperoleh lakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tahap perencanaan merupakan proses tahapan awal dalam kegiatan pengadaan Pegawai Negeri Sipil. Dan pada tahap perencanaan yang dilaksanakan oleh pihak Badan Kepegawiaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan adalah menganalisis kebutuhan pegawai untuk dapat mengetahui jumlah dan jabatan yang diperlukan oleh suatu organisasi.

Tahap Pengumuman

Berdasarkan beberapa keterangan, maka ditarik kesimpulan bahwa pengumuman pengadaan PNS pada lingkungan Kabupaten Nunukan masih kurang efektif, mengingat masyarakat masih kesulitan dalam mengakses pengumuman secara online. Dikarenakan jaringan yang tidak stabil sehingga warga pedalaman yang ingin mengakses website atau ingin melihat pengumuman secara online, harus terlebih dahulu kedaerah kota yang jaringannya lebih bagus dibanding daerah pedalaman yang sama sekali tidak ada jaringan internetnya

Tahap Pelamaran

Berdasarkan hasil wawancara yang telah penulis lakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam tata cara pelamaran seperti pengajuan surat lamaran, syarat-syarat yang harus dipenuhi dan tenggang waktu yang diberikan dari tanggal

pengumuman penerimaan hingga batas akhir pendaftaran dirasa cukup memudahkan bagi pelamar, hanya saja pada tahap pelamaran melalui sistem online yang baru selain pendaftaran yang dilakukan melalui online terdapat beberapa perbedaan lainnya yang mencolok yaitu adanya persyaratan khusus yang memberi batasan kepada pelamar dari luar daerah Kabupaten Nunukan untuk melamar di wilayah Kabupaten Nunukan atau dengan kata lain bahwa adanya sejumlah formasi yang mewajibkan calon pelamar berdomisili di daerah yang dilamar.

Tahap Seleksi

Berdasarkan hasil wawancara yang telah diperoleh, dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam tahap seleksi pengadaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan berbeda dari yang sebelumnya, yaitu dimana pada tahap ini tes/ujian yang dilaksanakan adalah berupa tes CAT (Computer Assisted Test) atau tes tertulis dengan menggunakan bantuan komputer.

Tahap Pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam tahap pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan merupakan pelamar yang dinyatakan lulus dalam tahap penyaringan ditempatkan sesuai formasi yang dilamar pada saat pengumuman seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil dan harus mengikuti Diklat Prajabatan sekurang-kurangnya 1 tahun dan paling lama 2 tahun. Setelah diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dan menerima Surat Keputusan (SK), mereka diperintahkan melaksanakan tugas di Instansi masing-masing.

Tahap Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil

Berdasarkan hasil wawancara yang telah penulis lakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam tahap pengangkatan menjadi Pegawai Negeri Sipil persyaratan agar dapat diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil bahwa Calon Pegawai Negeri Sipil harus mengikuti Diklat Pra Jabatan dan dinyatakan lulus dalam waktu maksimal 2 (dua) tahun.

Faktor Penghambat dan Pendukung Prosedur Pengadaan Pegawai Oleh Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor pendukung pada kegiatan Pengadaan Pegawai Negeri Sipil oleh Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan dalam hal sarana prasarana adalah tersedianya sarana dan prasarana yang memadai serta mendukung baik berupa beberapa perangkat komputer dan genset sehingga memudahkan dalam hal pelaksanaan tes CAT (Computer Assisted Test) dan kerjasama yang baik antar instansi yang ada dilingkungan Pemerintahan Kabupaten Nunukan yang terlibat dalam pelaksanaan penerimaan Pegawai Negeri Sipil dan juga adanya pengamanan dari Satuan Polisi Pamong Praja dan POLRI yang turut mengamankan jalannya

pelaksanaan seleksi sehingga dapat berjalan dengan baik, lancar dan tertib. kemudian yang menjadi faktor penghambatnya adalah terkendalanya dalam hal penyampaian informasi ke daerah pedalaman sehingga calon pelamar yang ada di daerah terpencil banyak yang tidak mengetahui tentang adanya pengadaan Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Kabupaten Nunukan dan sulit mendapatkan jaringan yang stabil untuk bisa online.

PEMBAHASAN

Prosedur Pengadaan Pegawai Oleh Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan

Tahap Perencanaan

Berdasarkan hasil wawancara yang telah penulis sajikan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam tahap perencanaan yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan adalah menganalisis kebutuhan pegawai untuk dapat mengetahui jumlah dan jabatan yang diperlukan oleh suatu organisasi. Untuk dapat mengetahui jumlah dan jabatan yang diperlukan maka Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan mengadakan koordinasi dengan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dan merekapitulasi jumlah kebutuhan pegawai dari setiap SKPD, menyusun formasi kebutuhan pegawai dan kemudian mengusulkannya ke Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (Menpan) dan Badan Kepegawaian Negara (BKN).

Melihat proses pada tahap perencanaan yang dilakukan di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan, hal tersebut dapat dikatakan sudah sesuai dengan pendapat yang dikemukakan Thoha (2010:29) menyatakan untuk dapat menyusun formasi yang tepat, maka harus disusun lebih dahulu "analisis kebutuhan pegawai". Analisis kebutuhan pegawai adalah suatu proses menganalisis secara logis dan teratur untuk dapat mengetahui jumlah dan kualitas pegawai yang diperlukan oleh suatu unit organisasi agar mampu melaksanakan tugasnya serta berdaya guna, berhasil guna dan berkelanjutan.

Tahap Pengumuman

Pengumuman harus disebarakan secara tepat dan cermat agar dapat diketahui oleh masyarakat umum bahwa akan diadakannya penerimaan Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Kabupaten Nunukan.

Pengumuman yang dimuat di website resmi Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah (BKDD) Kabupaten Nunukan dilakukan untuk mendapat animo yang banyak dari masyarakat. Selain itu Pemerintah Kabupaten Nunukan juga melakukan pengumuman secara tertulis untuk daerah pedalaman, hanya saja ketika peserta ingin mendaftarkan diri harus melalui internet. Untuk itu masih banyak masyarakat yang mengeluh akan sistem yang jalankan oleh BKDD Kabupaten Nunukan, karena mengingat jaringan yang kurang stabil untuk daerah Kabupaten Nunukan sehingga untuk terus mengetahui informasi mengenai Pengadaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) wilayah Kabupaten Nunukan sangat sulit dilakukan oleh masyarakat Kabupaten Nunukan, terlebihnya lagi untuk daerah pedalaman yang sama sekali tidak memiliki jaringan internet.

Tahap Pelamaran

Berdasarkan informasi yang didapatkan dari beberapa informan dapat disimpulkan bahwa dalam tata cara pelamaran seperti pengajuan surat lamaran, syarat-syarat yang harus dipenuhi dan tenggang waktu yang diberikan dari tanggal pengumuman penerimaan hingga batas akhir pendaftaran dirasa cukup memudahkan bagi pelamar. Hanya saja terdapat persyaratan khusus yang memberi batasan kepada pelamar dari luar daerah Kabupaten Nunukan untuk melamar di wilayah-wilayah tertentu di Kabupaten Nunukan atau dengan kata lain bahwa adanya sejumlah formasi yang mewajibkan calon pelamar berdomisili di daerah yang dilamar.

Hal ini tentu berbeda dengan Peraturan Pemerintah Nomor 98 tahun 2000 Pasal 3 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil menyatakan bahwa Setiap warga negara yang memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Hal ini berarti bahwa penerimaan Pegawai Negeri Sipil yang telah ditentukan dan tidak boleh didasarkan atas golongan, agama, dan daerah.

Tahap Seleksi

Dalam tahap penyaringan/ seleksi ini terdiri dari beberapa tahapan ada beberapa tahapan seleksi yaitu seleksi administrasi dilakukan untuk menyaring berkas fisik calon pelamar. Apabila ada berkas-berkas yang tidak memenuhi persyaratan dan meragukan maka panitia memberi kesempatan atau memberi waktu kepada calon pelamar untuk melengkapi berkas tersebut kemudian apabila semua berkas telah memenuhi syarat maka selanjutnya panitia melaksanakan verifikasi manual lalu kemudian verifikasi secara online. Lalu apabila semua telah terverifikasi baik secara manual dan online maka hasilnya akan diumumkan oleh panitia. Setelah itu bagi calon pelamar yang lulus verifikasi berkas berhak untuk mengikuti Tes CAT (Computer Assisted Test) dan hal ini sudah sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2013 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil pasal 7 ayat 1 menyatakan bahwa “ Pelamar yang telah memenuhi syarat administrasi berhak mengikuti ujian penyaringan.

Tahap Pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil

Pelamar yang dinyatakan lulus dalam ujian seleksi/ penyaringan diangkat Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS). Dalam hal ini setelah Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) mendapatkan NIP penetapan Surat Keputusan (SK) pengangkatan sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) oleh Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan lalu penyerahan Surat Keputusan (SK) Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.

Pengangkatan menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan telah sesuai dengan peraturan yang ditetapkan. Yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 yang berbunyi :

“Pelamar yang dinyatakan lulus ujian penyaringan dan telah diberikan nomor identitas Pegawai Negeri Sipil diangkat sebagai calon Pegawai Negeri Sipil”.

Tahap Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil

Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan dan Kanreg VII BKN Banjarmasin turut terlibat dalam pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan. Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) yang telah memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam pangkat tertentu berdasarkan pertauran perundang-undangan yang berlaku.

Pengangkatan dari Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) tersebut sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 yaitu :

“ Calon Pegawai Negeri Sipil yang telah menjalankan masa percobaan sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun dan paling lama 2 (dua) tahun, diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dalam jabatan dan pangkat tertentu, apabila :

Faktor Penghambat dan Pendukung Prosedur pengadaan Pegawai Negeri Sipil oleh Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan

1. Faktor pendukung

Faktor yang mendukung untuk terlaksananya kegiatan tersebut, antara lain :

1. Tersedianya sarana dan prasarana yang memadai serta mendukung baik berupa beberapa perangkat komputer dan genset sehingga memudahkan dalam hal pelaksanaan tes CAT (Computer Assisted Test).
2. Kerjasama antar instansi yang terlibat dalam proses pengadaan Pegawai Negeri Sipil.

2. Faktor Penghambat

Dalam proses pengadaan Pegawai Negeri Sipil oleh Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan ini juga memiliki faktor yang menghambat dalam pelaksanaan kegiatannya.

Yaitu dimana dalam proses penerimaan Pegawai Negeri Sipil tersebut masih terkendalanya masalah komunikasi dalam hal penyampaian informasi ke daerah terpencil, sehingga calon pelamar yang ada di daerah terpencil banyak yang tidak mengetahui tentang adanya pengadaan Pegawai Negeri Sipil oleh Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan dan juga sulit mendapatkan jaringan stabil untuk bisa online.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab terdahulu, maka dapat diambil kesimpulan mengenai prosedur pengadaan Pegawai Negeri Sipil oleh Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan yang memiliki beberapa tahapan yaitu:

1. Tahap perencanaan yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan adalah menganalisis kebutuhan pegawai untuk dapat mengetahui jumlah dan jabatan yang diperlukan oleh suatu organisasi. Kemudian untuk jumlah formasi yang sangat dibutuhkan pada lingkungan Kabupaten Nunukan adalah pada tenaga kesehatan, dan formasi yang paling sedikit dibutuhkan oleh lingkungan Kabupaten Nunukan adalah pada formasi khusus.
2. Tahap pengumuman yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan cukup jelas, hanya saja dalam hal penyampaian informasi untuk daerah terpencil belum sepenuhnya terlaksana dengan baik, hal ini dikarenakan pengumuman yang bersifat online atau melalui website resmi Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan, sedangkan jaringan untuk daerah pedalaman sangat sulit untuk diakses.
3. Terdapat persyaratan khusus untuk sejumlah formasi yang mewajibkan calon pelamar berdomisili di daerah yang dilamar dan ini berarti persyaratan tersebut memberi batasan kepada pelamar dari luar daerah Kabupaten Nunukan untuk melamar didaerah tersebut.
4. Tahap seleksi pengadaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan adalah berupa tes CAT (Computer Assisted Test) atau tes tertulis dengan menggunakan bantuan komputer. Dan setiap pelamar berhak memilih 3 (tiga) pilihan lowongan yang berbeda.
5. Tahap Pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) merupakan pelamar yang dinyatakan lulus dalam tahap penyaringan ditempatkan sesuai formasi yang dilamar pada saat pengumuman seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dan harus mengikuti Diklat Prajabatan sekurang-kurangnya 1 tahun dan paling lama 2 tahun.
6. Tahap pengangkatan PNS oleh Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan mempunyai persyaratan untuk dapat diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS), yaitu Calon Pegawai Negeri Sipil harus mengikuti Diklat Pra Jabatan dan dinyatakan lulus dalam waktu maksimal 2 (dua) tahun.
7. Faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam proses penerimaan Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan adalah sebagai berikut :
 - a. Faktor Pendukung

Dalam proses pengadaan Pegawai Negeri Sipil oleh Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan ini memiliki faktor yang mendukung untuk terlaksananya kegiatan tersebut, antara lain :

 - 1) Tersedianya sarana dan prasarana yang memadai serta mendukung baik berupa beberapa perangkat komputer dan genset sehingga memudahkan dalam hal pelaksanaan tes CAT (Computer Assisted Test).
 - 2) Kerjasama antar instansi yang terlibat dalam proses pengadaan Pegawai Negeri Sipil.
 - b. Faktor penghambat dalam prosedur pengadaan Pegawai Negeri Sipil oleh Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan Yaitu dimana

dalam proses penerimaan Pegawai Negeri Sipil tersebut masih terkendalanya masalah komunikasi dalam hal penyampaian informasi ke daerah terpencil, sehingga calon pelamar yang ada di daerah terpencil banyak yang tidak mengetahui tentang adanya pengadaan Pegawai Negeri Sipil oleh Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan dan juga sulit mendapatkan jaringan stabil untuk bisa online.

Saran

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

1. Penyebaran informasi tentang pengadaan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Nunukan harusnya disebarakan secara merata agar semua masyarakat yang ada di Kabupaten Nunukan dan seluruh daerah pedalaman dapat mengetahui tentang adanya Pengadaan Pegawai Negeri Sipil tersebut, Salah satu cara agar masyarakat yang ada di pedalaman dapat mengetahui tentang adanya Pengadaan Pegawai Negeri Sipil dan mengenai informasi pendaftaran dan lain sebagainya, pihak Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan seharusnya melakukan sosialisasi atau penyuluhan secara langsung ke Daerah terpencil yang ada di Kabupaten Nunukan. Dengan demikian pengumuman tersebut dapat diketahui oleh masyarakat yang ada di Kabupaten Nunukan. Namun jika hal tersebut juga tidak berhasil
2. Mengenai adanya persyaratan khusus bagi pelamar yang ingin melamar di daerah tertentu seperti daerah pedalaman, cukup menyulitkan masyarakat yang ingin melamar namun berasal dari luar daerah tersebut, Oleh karena itu sebaiknya persyaratan tersebut ditiadakan saja sehingga calon pelamar tidak mendapat kesulitan namun dapat dengan mudah menggunakan haknya untuk melamar dimana saja, dengan demikian hal tersebut dapat sejalan dengan peraturan yang ada. Dan tidak lagi menyulitkan warga negara Indonesia untuk melamar khususnya di daerah Kabupaten Nunukan.

Daftar Pustaka

- Fathoni, H.Abdurrahmat. 2006. Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta
- Gie, The Liang. 2007. Administrasi Perkantoran Modern. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta
- Gomes, Cardoso faustino. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi
- Hasibuan, H.Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- 2007. Manajemen: Dasar, Pengertian,, dan Masalah, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hartani, sri, dkk. 2008. Hukum Kepegawaian di Indonesia. Sinar Grafika: Jakarta.
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu. 2003. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama
- Moekijat, 2008. Administrasi Perkantoran, Mandar Maju. Bandung

- Moenir, AS, 2010. Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia, Bumi Aksara, Jakarta
- Moleong, Lexy J. 2005. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Notoadmodjo, Soekidjo. 2003. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta
- Novia, Windy. 2006. Kamus Bahasa Indonesia. Surabaya: Khasiko
- Pasolong, Harbani. 2012. Metode Penelitian Administrasi Publik. Bandung: Alfabeta
- , 2007. Teori Administrasi Publik. Bandung: Alfabeta
- Panggabean, Mutiara S. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor Selatan: Ghalia Indonesia
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2005. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta : Bumi Aksara
- Serdamayanti. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama
- Siagian, Sondang P. 2001. Kerangka dasar Ilmu administrasi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono, 2003. Metode Penelitian Administrasi Cetakan ke-16. Bandung: Alfabeta
- , 2009. Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta
- , 2013. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta
- Sunarto, 2004. Manajemen Sumber daya Manusia Strategik. Yogyakarta: Amus
- Syamsi, Ibnu, 2004. Efisiensi, Sistem, dan Prosedur Kerja. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta
- Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2007. Manajemen Publik. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Thoha, Miftha. 2010. Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia. Jakarta: Kencana
- Waluyo. 2007. Manajemen Publik (Konsep, Aplikasi dan Implementasinya Dalam Pelaksanaan Otonomi Daerah). Bandung: Mandar Maju

Dokumen :

- Undang – Undang Dasar Republik Indonesia 1945 Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok – Pokok Kepegawaian
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah
- Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah
- Undang-Undang No. 33 Tahun 2004 Tentang Perimbangan Keuangan Pusat Dan Daerah
- Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2013 Tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil