

## **STUDI TENTANG REKRUTMEN CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL KABUPATEN PASER DI KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH**

**Fitriana<sup>1</sup>**

### **Abstrak**

*Fitriana, menulis skripsi dengan judul “Studi Tentang Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Paser di Kantor Badan Kepegawaian Daerah”. Dibawah bimbingan Ibu Dra. Rosa Anggraeiny, M.Si dan Ibu Hj. Hariati, .S.Sos., M.Si.*

*Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan Studi Tentang Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Paser di Kantor Badan Kepegawaian Daerah dan untuk mengetahui hambatan atau kendala yang dihadapi Badan Kepegawaian Daerah dalam perekrutan Calon Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Paser.*

*Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara library research dan field reseach yaitu observasi, wawancara langsung dengan key informen, arsip serta dokumen yang berkaitan dengan penelitian. Sumber data diperoleh dengan menggunakan teknik purposive sampling dan accidental sampling. Purposive sampling adalah pemilihan sampel yang ada dalam posisi terbaik untuk memberikan informasi, dan dalam penelitian ini informan yang ditunjuk adalah orang-orang yang benar-benar memahami tentang Rekrutmen Kabupaten Paser di Kantor Badan Kepegawaian Daerah. Accidental sampling adalah penentuan sampel berdasarkan kebetulan yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel bila dipandang cocok sebagai sumber data.*

*Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif yaitu analisis data interaktif, yang diawali dengan proses pengumpulan data, kondensasi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.*

*Dari hasil penelitian diperoleh gambaran bahwa pelaksanaan Rekrutmen CPNS Kabupaten Paser di Kantor Bada Kepegawaian Daerah sudah berjalan dengan baik. Akan tetapi ada beberapa hambatan yang dihadapi yaitu masih adanya kesalahan dari panitia pelaksana dalam penginputan data mengenai pelamar yang lulus atau tidak lulus, dan masih kurangnya komunikasi mengenai informasi pelaksanaan rekrutamen CPNS di Kantor BKD Kabupaten Paser ke daerah-daerah terpencil sehingga calon pelamar yang ada di daerah terpencil banyak yang tidak mengetahui tentang adanya perekrutan CPNS.*

**Kata kunci : Rekrutmen CPNS Kabupaten Paser di Kantor BKD**

---

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Mulawarman. Email : Anafitri73279@yahoo.com

## **PENDAHULUAN**

Dalam pelaksanaan pemerintahan Negara Indonesia menganut asas desentralisasi, yaitu dengan memberikan kesempatan dan keleluasaan kepada daerah untuk menyelenggarakan pemerintahannya sendiri dengan sistem otonomi daerah. Dengan adanya otonomi daerah, diharapkan daerah akan lebih mandiri dalam menentukan seluruh kegiatan dan urusan kepentingan rumah tangga sendiri, serta lebih mendekatkan dan memaksimalkan pelayanan kepada masyarakat. Salah satu dari penyelenggaraan otonomi daerah yaitu otonomi daerah dalam bidang kepegawaian daerah, yaitu sebagai salah satu faktor penunjang kelancaran pelaksanaan pemerintah dan pembangunan. Demi suksesnya pemerintahan diperlukan aparatur pemerintah yang berkualitas baik. Hal ini di maksudkan agar seluruh potensi daerah dapat dioptimalisasikan sebesar-besarnya demi kepentingan masyarakat.

Berkenaan dengan pelaksanaan otonomi daerah yang diamanatkan dalam Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah setiap daerah memerlukan aparatur pemerintah yang mempunyai kualitas dan professional dalam mengerjakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan.

Faktor yang mempengaruhi pelaksanaan otonomi daerah agar dapat berjalan dengan baik adalah sumber daya manusia. Dimana Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya di kelola dan diurus oleh manusia. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal penting dalam perencanaan tujuan. Umumnya pimpinan organisasi mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing pegawai dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh suatu organisasi. Sebuah organisasi menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan bangsa dan negara bahkan nasional, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi.

Salah satu aktivitas dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah rekrutmen. Rekrutmen pegawai merupakan suatu aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

Adapun langkah-langkah dalam pelaksanaan rekrutmen calon pegawai negeri sipil berdasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil yaitu, perencanaan, pengumuman, pelamar, penyaringan, dan pengangkatan menjadi pegawai negeri sipil. Dengan mengacu kepada Peraturan Pemerintah tersebut organisasi publik yang berkedudukan di daerah berharap dapat merekrut pegawai yang handal, sehingga meskipun jumlah pegawai tidak terlalu banyak, namun tugas dan fungsi dapat ditunaikan dengan lancar. Hal ini juga dapat terpenuhi apabila proses rekrutmen dapat dilakukan dengan baik dan bersih dari korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Peran Pegawai Negeri Sipil pada saat ini sangat menentukan bagi

keberhasilan pembangunan di berbagai bidang. Oleh karena itu, perhatian kita perlu di arahkan kepada peningkatan kualitas sumber daya manusianya yang berfungsi sebagai tenaga penggerak dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai keberhasilan pembangunan yang sedang di galakkan. Untuk mendukung pelaksanaan pembangunan di daerah maka pemerintah di daerah perlu menggali potensi yang ada untuk dapat dimaksimalkan dengan proses pembangunan. Salah satu potensi yang perlu ditingkatkan adalah adanya rekrutmen CPNS pada lingkup pemerintahan daerah.

Berkaitan dengan hal tersebut Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Paser sebagai lembaga di daerah yang menjadi koordinator dalam proses rekrutmen pegawai negeri sipil selalu berusaha memegang aturan dalam pelaksanaan rekrutmen dan dalam pelaksanaannya berdasarkan pada Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

Selama ini, proses perekrutan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kabupaten Paser masih terus menimbulkan beragam persoalan klasik. Sumbernya, karena kebijakan pusat dalam penerimaan CPNS selalu bertolak belakang dengan kondisi di daerah. Bukan hanya formasi, tapi disiplin ilmu yang diterima, hingga kesempatan putra putri daerah yang ingin mengabdikan pada daerahnya masih sangat minim. Karena itulah, maka tidak heran jika dalam setiap penerimaan CPNSD, selalu timbul masalah, yang memilukan, pemerintah daerah selalu menjadi sasaran kritik masyarakat.

Permasalahan pro-kontra yang terjadi di masyarakat disebabkan lemahnya mekanisme penyelenggaraan rekrutmen oleh panitia penyelenggara sehingga menyebabkan munculnya ketidakpuasan di masyarakat. Proses rekrutmen tidak berdasarkan pada kebutuhan, serta adanya tekanan dan intervensi dari pihak-pihak tertentu dalam proses rekrutmen. Sehingga memunculkan adanya pemberitahuan bahwa birokrasi di Indonesia masih bersifat patrimonial bukan profesionalisme.

### ***Rumusa Masalah***

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimana rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Kabupaten Paser di kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) ?
2. Apa faktor pendukung dan penghambat dalam rekrutmen penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Kabupaten Paser di kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) ?

### ***Tujuan Penelitian***

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

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Kabupaten Paser di kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD)
2. Untuk mengetahui dan menganalisis faktor pendukung dan penghambat dalam

rekrutmen penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Kabupaten Paser di kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD)

### ***Manfaat Penelitian***

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

1. Manfaat Akademis : Diharapkan memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan sosial, dan dapat menambah bahan bacaan dan atau referensi bagi terciptanya suatu karya ilmiah.
2. Manfaat Praktis
  - a. Dapat dijadikan sebagai bahan masukan untuk meningkatkan pelaksanaan rekrutmen penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil di kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Paser
  - b. Bagi penulis, Penelitian ini merupakan usaha untuk meningkatkan kemampuan berfikir melalui penelitian karya ilmiah dan untuk menerapkan teori-teori yang telah di terima selama masa perkuliahan

## **KERANGKA DASAR TEORI**

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

Menurut Faustino Cardoso Gomes (2003:2) manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah mengelola sumber daya manusia. Dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi, baik organisasi publik maupun swasta, sumber daya manusia adalah yang paling penting dan sangat menentukan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Satu-satunya sumber daya yang memiliki ratio, rasa, dan karsa. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya.

Sedarmayanti (2007:13-14) bahwa secara jelas tujuan MSDM terbagi menjadi dua, yaitu sebagai berikut :

1. Secara umum, dan
2. Secara khusus.

Fungsi manajemen sumber daya manusia merupakan tugas yang dilakukan oleh MSDM dalam rangka menunjang tugas manajemen menjalankan roda organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Fungsi manajemen sumber daya manusia terbagi menjadi dua yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional. Kedua fungsi ini diarahkan agar suatu lembaga atau instansi bias mencapai tujuannya.

Fungsi manajerial menurut Arep dan Tanjung (2002:4) adalah fungsi yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek manajerial yaitu sebagai berikut:

- a. Fungsi perencanaan,
- b. Fungsi pengorganisasian,
- c. Fungsi pengarahan, dan
- d. Fungsi pengendalian.

Menurut Tjutju Yuniarsi dan Suwatno (2008:7-8) yang menyimpulkan dari beberapa pendapat para ahli maka diambil kesimpulan bahwa fungsi operasional manajemen sumber daya manusia meliputi :

- a. Perencanaan tenaga kerja,
- b. Pengembangan tenaga kerja,
- c. Penilaian prestasi kerja,
- d. Pemberian kompensasi,
- e. Pemeliharaan tenaga kerja, dan
- f. Pemberhentian.

### ***Rekrutmen***

Salah satu kunci utama dalam menciptakan sumber daya manusia yang professional adalah terletak pada proses rekrutmen calon pegawai. Mencari tenaga kerja yang professional dan berkualitas tidaklah mudah. Merupakan sebuah kewajiban dalam sebuah organisasi melakukan penyaringan untuk anggota atau karyawan baru. Untuk itulah rekrutemen calon pegawai dibutuhkan agar suatu organisasi bisa mendapatkan seorang pegawai yang professional dan berkualitas dan mampu mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Menurut Edwin B. Flippo dalam Malayu S.P. Hasibuan (2005:40) Rekrutmen adalah proses pencarian dan pemikatan para calon pegawai yang mampu bekerja didalam organisasi. Jadi, penarikan adalah usaha mencari dan menarik tenaga kerja agar melamar lowongan kerja yang ada pada suatu perusahaan,

Adapun tujuan rekrutmen menurut Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah (2003:136) adalah meliputi :

1. Rekrutmen sebagai alat keadilan sosial
2. Rekrutmen sebagai teknik untuk memaksimumkan efisiensi
3. Rekrutmen sebagai strategi responsivitas politik

Kendala yang lazim di jumpai dalam rekrutmren menurut Sondang P. Siagian (2014:104-111) adalah sebagai berikut :

1. Faktor-faktor organisasional, .
2. Kebiasaan pencari tenaga kerja mereka adalah spesialis yang memahami berbagai segi proses rekrutmen yang sering pula dikenal sebagai pencari tenaga kerja.
3. Kondisi eksternal (lingkungan) dapat di nyatakan secara kategorikal bahwa tidak ada satupun organisasi yang boleh mengabaikan apa yang terjadi di sekitarnya.

Adapun tata cara pengadaan pegawai Negeri Sipil dalam peraturan pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 tentang perubahan atas peraturan pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 pasal 1 (1) adalah kegiatan untuk mengisi formasi yang lowong; dan dalam pasal 2 (1) Dikemukakan, bahwa pengadaan Pegawai Negeri Sipil dilakukan mulai dari :

1. Perencanaan kebutuhan pegawai
2. Pengumuman

3. Pelamaran
4. Penyaringan/seleksi
5. Pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil

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

Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya Pegawai Negeri. Karena itu, dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi, diperlukan Pegawai Negeri.

Definisi Pegawai Negeri ditetapkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dengan perumusan sebagai berikut: “Pegawai negeri adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas Negara lainnya, dan di gaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

### ***Definisi Konsepsional***

Definisi konsepsional yang dimaksud dengan Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil di kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Paser adalah proses pencarian pegawai sesuai dengan perencanaan, Pengumuman, Pelamar, Penyaringan dan Pengangkatan menjadi Pegawai Negeri Sipil yang diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2002 tentang Pengadaan Pegawai.

## **METODE PENELITIAN**

### ***Jenis Penelitian***

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yang bersifat deskriptif kualitatif, penulis memilih menggunakan metode deskriptif kualitatif didasarkan pada permasalahan dan beberapa faktor yang timbul dirasa cocok untuk menggunakan metode tersebut. Deskriptif kualitatif yaitu penelitian yang berusaha menjelaskan, menggambarkan, memaparkan, mengklarifikasi dan menganalisis variabel yang diteliti. Secara harfiah, penelitian deskriptif merupakan penelitian yang bermaksud untuk memberikan gambaran mengenai situasi-situasi atau kejadian-kejadian.

### ***Fokus Penelitian***

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, maka penulis mengemukakan yang akan menjadi fokus dalam penelitian sesuai dengan teori yang telah dikemukakan merupakan fokus rekrutmen penerimaan CPNS antara lain :

1. Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil kabupaten Paser di Kantor BKD

- meliputi kegiatan.
- a. Perencanaan.
  - b. Pengumuman.
  - c. Pelamar
  - d. Penyaringan
  - e. Pengangkatan menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil
2. Faktor-faktor yang mendukung dan menghambat dalam Pelaksanaan Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) kabupaten Paser di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD).

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

Dalam menentukan key informan dilakukan dengan metode *purposive Sampling* dan untuk menentukan *informan* dilakukan dengan cara *Accidental Sampling*.

Dalam hal ini yang menjadi *Key Informan* atau informasi kunci dalam penelitian ini adalah kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Paser dan Sekretariat. Sedangkan yang menjadi *informan* dalam penelitian ini adalah staf bidang data dan informasi kepegawaian bersama dengan subbidang sistem informasi manajemen pegawai, dan juga masyarakat yang pernah mengikuti perekrutan CPNS kabupaten Paser. di Kantor BKD, baik itu yang lulus atau yang tidak lulus seleksi berjumlah delapan orang

Dari uraian tersebut, maka yang menjadi sumber data dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer : yaitu data yang diperoleh melalui narasumber dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung kepada informan dan dipandu melalui pertanyaan yang sesuai dengan fokus penelitian yang dipersiapkan sebelumnya oleh peneliti bagi informan.
2. Data Sekunder : data yang didapat dari sumber bacaan dan berbagai macam sumber lainnya yang terdiri dari surat pribadi, buku harian, sampai dokumen resmi pemerintah lainnya. Data sekunder juga dapat berupa majalah, bulletin, publikasi dari berbagai organisasi, lampiran dari badan resmi, hasil studi, hasil survey, dll.

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

Penelitian ini menggunakan dua teknik pengumpulan data, yaitu :

1. Studi kepustakaan atau studi dokumen, untuk memperoleh data sekunder dipergunakan studi kepustakaan yang dilakukan dengan cara membaca, mempelajari, mengutip dan merangkum data yang berkaitan dengan objek penelitian. Intinya, dokumentasi atau studi pustaka adalah metode yang digunakan untuk menelusuri data *history* atau mengkaji literatur-literatur dan laporan-laporan yang berkaitan dengan judul penelitian.
2. Studi lapangan, untuk memperoleh data primer adalah dengan menggunakan teknik-teknik sebagai berikut :

- a) Observasi (pengamatan) yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan langsung terhadap objek atau hasil-hasil yang telah dicapai dengan mengadakan pencatatan.
- b) Interview (wawancara) yaitu penulis mengadakan komunikasi langsung atau tanya jawab pada responden untuk mendapatkan Keterangan-keterangan yang ada hubungannya dengan penelitian.
- c) Penelitian dokumen yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui

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

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak memasuki lapangan, selama dilapangan dan setelah selesai di lapangan. Dalam hal ini Milles, Huberman, dan Johnny Saldana (2014:31) menyatakan dalam analisis data kualitatif terdapat tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan yaitu kondensasi data, penyajian data, dan pengambilan keputusan dan verifikasi.

1. Kondensasi data (*data condensation*) merujuk pada proses memilih, memfokuskan, menyederhanakan, mengabstrakkan, dan/atau mentransformasikan data yang mendekati keseluruhan bagian dari catatan-catatan lapangan secara tertulis, transkrip wawancara, dokumen-dokumen, dan materi-materi empiris lainnya.
2. Penyajian data (*data display*) adalah sebuah pengorganisasian, penyatuan dari informasi yang memungkinkan penyimpulan dan aksi.
3. Pengambilan kesimpulan dan verifikasi (*drawing and verifying Conclusions*) dapat menjadi penentu sebagaimana lintasan kedua dari pikiran peneliti melalui tulisan.

## **HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA**

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

#### ***Kabupaten Paser***

Kabupaten Paser terletak di bagian paling selatan wilayah provinsi Kalimantan Timur tepatnya pada posisi  $0^{\circ} 45'18,37''$  -  $2^{\circ} 27'20,82''$  Lintang Selatan dan  $115^{\circ} 36'14,5''$  -  $166^{\circ} 57'35,03''$  Bujur Timur dengan luas wilayah  $11.603,94 \text{ km}^2$  luas darat dan  $757,76 \text{ km}^2$  luas laut. Secara administratif Kabupaten Paser memiliki batas wilayah sebagai berikut :

- a. Sebelah Utara : berbatasan dengan Kabupaten Kutai
- b. Sebelah Selatan : berbatasan dengan Kabupaten PPU
- c. Sebelah Timur : berbatasan dengan Kabupaten Kota Baru dan Kabupaten Tabalong Provinsi Kalimantan Selatan dan Kalimantan Tengah
- d. Sebelah Barat :

### ***Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Paser***

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Paser merupakan bagian dari suatu tatanan pemerintahan yang memegang peranan penting di dalam system pemerintahan di Indonesia, yaitu sebagai fasilitator serta sebagai administrator.



Visi : “Terwujudnya sumber daya aparatur yang profesional dalam memberikan pelayanan guna mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang terbaik”

Misi BKD Kabupaten Paser, adalah :

1. Peningkatan kualitas pelayanan kepegawaian.
2. Peningkatan kualitas sumber daya manusia aparatur
3. Penataan sumber daya aparatur daerah.
4. Pengembangan sistem pengelolaan data dan informasi kepegawaian.

## **HASIL PENELITIAN**

### ***Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Paser di Kantor Badan Kepegawaian Daerah***

#### ***Perencanaan***

Dari hasil wawancara penulis dengan sekretaris BKD dan staff penyusun bahan dan rencana pengembangan pegawai bahwa perencanaan perekrutan CPNS Kabupaten Paser di BKD merupakan penetapan Formasi yang sangat ditentukan oleh bezetting sebagai estimasi kebutuhan pegawai untuk tahun mendatang yang dilaksanakan berdasarkan analisis jabatan yang baru (sesuai kebutuhan) yang bersumber pada perhitungan analisis beban kerja suatu instansi, lembaga atau organisasi terkait.

#### ***Pengumuman***

Dari hasil wawancara penulis dengan sekretaris BKD, staff penyusun bahan dan rencana pengembangan pegawai dan peserta tes dapat disimpulkan bahwa pengumuman hasil tes seleksi CPNS Kabupaten Paser di BKD sudah dilaksanakan dengan transparan dan sejujur-jujurnya. Hal tersebut dapat diyakini dari beberapa pernyataan yang diberikan oleh masyarakat. Untuk pengumuman tentang informasi perekrutan Calon Pegawai Negeri Sipil yang akan dilaksanakan sudah cukup efektif dan efisien karena di dukung oleh media-media yang sudah ditentukan oleh pihak BKD, walaupun informasi mengenai perekrutan CPNS terkadang tidak sampai ke daerah-daerah kecil.

#### ***Pelamaran***

Dari hasil wawancara penulis dengan sekretaris BKD, staff penyusun bahan dan rencana pengembangan pegawai dan peserta tes dapat disimpulkan bahwa pelamar adalah unsur utama yang dibutuhkan agar proses perekrutan tersebut dapat dilaksanakan. Syarat dan metode dalam merekrut para pelamar pun tidak ditentukan secara khusus melainkan mengikuti peraturan secara nasional, tetapi para pelamar hanya harus menyesuaikan formasi dengan kualifikasi pendidikan yang akan dilamarnya serta nilai IPKnya sudah memenuhi syarat atau tidak. Pelayanan yang baik menjadi nilai positif untuk pihak BKD yang mereka berikan kepada para pelamar.

#### ***Penyaringan***

Dari hasil wawancara penulis dengan sekretaris BKD, staff penyusun bahan

dan rencana pengembangan pegawai dan peserta tes dapat disimpulkan bahwa ujian penyaringan merupakan proses lanjutan dari serangkaian kegiatan yang harus dilakukan oleh para peserta rekrutmen CPNS. Adapun kelengkapan persyaratan yang harus dibawa oleh para pelamar sudah berdasarkan dengan syarat dan ketentuan yang berlaku secara nasional dan apabila mereka tidak melapor sampai batasan yang ditentukan maka akan dinyatakan mengundurkan diri atau gugur. Tahapan tes yang diberikan ada dua tahapan, yaitu TKD dan TKB.

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

Dari hasil wawancara penulis dengan sekretaris BKD, staff penyusun bahan dan rencana pengembangan pegawai dan peserta tes dapat disimpulkan bahwa pengangkatan menjadi CPNS adalah proses akhir yang dilalui oleh para pelamar setelah melaksanakan serangkaian tes yang sudah ditentukan panitia pelaksana dan dinyatakan lulus dalam pelaksanaan tes seleksi CPNS yang di laksanakan di Kantor BKD Kabupaten Paser, dan banyaknya masyarakat yang berminat dalam mengikuti tes seleksi CPNS karena masih banyaknya instansi lembaga dan organisasi di Pemerintahan Kabupaten Paser yang membutuhkan CPNS yang berkompeten dan bertanggung jawab.

### ***Faktor-Faktor Yang Mendukung***

Dari hasil wawancara penulis dengan sekretaris BKD, staff penyusun bahan dan rencana pengembangan pegawai dan peserta tes dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor yang menjadi pendukung didalam rekrutmen CPNS Kabupaten Paser di Kantor BKD yaitu :

1. Pegawai di Kantor BKD Kabupaten Paser memiliki disiplin kerja yang tinggi
2. Sistem seleksi secara online
3. Sistem *Computer Assisted Test* (CAT)
4. Sarana dan prasarana
5. Terjalannya koordinasi yang baik antar instansi

### ***Faktor-Faktor Yang Menghambat***

Dari hasil wawancara penulis dengan sekretaris BKD, staff penyusun bahan dan rencana pengembangan pegawai dan peserta tes dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor yang menjadi penghambat didalam rekrutmen CPNS Kabupaten Paser di Kantor BKD yaitu :

1. Kurangnya ketelitian didalam proses penginputan data hasil kelulusan
2. Masih kurangnya masalah komunikasi dalam penyampaian informasi ke daerah terpencil mengenai pelaksanaan rekrutmen CPNS Kabupaten Paser oleh pihak BKD

### ***Pembahasan***

***Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Paser di Kantor Badan Kepegawaian Daerah  
Perencanaan***

Sebelum pelaksanaan proses pengadaan CPNS pihak BKD Kabupaten Paser telah melakukan perencanaan. Perencanaan merupakan tahapan proses tahapan awal dalam kegiatan penerimaan PNS. Tahap perencanaan dilakukan agar pegawai yang diangkat sesuai dengan kebutuhan satuan organisasi dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan ini memiliki beberapa fungsi sebagai persiapan awal dalam penerimaan pegawai, yaitu penentuan persyaratan dalam pengadaan pegawai, persiapan penyusunan formasi dalam pengadaan CPNS dan penyusunan jadwal kegiatan. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh Hartini (2008:86) yang mengatakan bahwa perencanaan dapat didefinisikan sebagai keseluruhan proses pemikiran dan penentuan secara matang mengenai hal-hal yang akan dikerjakan dimasa yang akan datang dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

### ***Pengumuman***

Pengumuman merupakan langkah penting dalam proses pengadaan dimana hendaknya pengumuman dibuat dengan jelas, lengkap dan terbuka dengan menggunakan bahasa yang jelas dan dapat dipahami oleh pelamar baik itu formasi yang akan diisi, kualifikasi pendidikan yang di butuhkan, syarat yang harus dipenuhi pelamar dan lain-lain yang dianggap perlu. Pengumuman yang dilakukan oleh pihak BKD Kabupaten Paser telah dilakukan dengan media-media yang mudah dipahami, seperti alat komunikasi, media elektronik, media cetak, maupun pemasangan papan pengumuman yang ditempel di lingkungan pemerintah Kabupaten Paser.

### ***Pelamaran***

Pelamar yang akan melamar terlebih dahulu harus menyesuaikan formasi dengan kualifikasi pendidikan yang akan dilamarnya serta nilai Indeks Prestasi Kumulatifnya sudah memenuhi syarat atau tidak, selain dari pada itu salah satu syarat dalam penerimaan CPNS adalah setiap pelamar harus mengajukan surat lamaran yang ditulis dengan tulisan tangan sendiri yang ditujukan kepada instansi yang akan menerimanya. Setelah itu pihak BKD akan memverifikasi berkas yang sudah masuk untuk diproses dan setelah hasil proses keluar maka BKD akan melaporkan kepada panitia seleksi Nasional. Menurut Siagian (2009:126) menyatakan pada umumnya suatu formulir lamaran menggali informasi tentang hal-hal berikut ini data pribadi, status pelamar, keahlian dan keterampilan, riwayat pengalaman, latar belakang kemiliteran, piagam penghargaan, Kegemaran atau hobi, dan referensi.

### ***Penyaringan***

Penyaringan atau seleksi merupakan suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan atau pegawai pada suatu organisasi. Seleksi ini penting, karena melalui proses ini akan diperoleh karyawan yang mempunyai kemampuan yang tepat, sesuai dengan yang diperlukan oleh organisasi. Seleksi merupakan kegiatan pemilihan dan penentuan

pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi CPNS. Tahap seleksi yang dilaksanakan hanya berupa ujian tertulis (kompetensi) saja sedangkan untuk tes psikotes tidak dilaksanakan hal ini dikarenakan merupakan ketentuan prosedur dari BKD Provinsi Kalimantan Timur. Menurut Notoadmodjo (2003:134). Langkah-langkah dalam proses seleksi adalah penerimaan pendahuluan pelamar, tes-tes seleksi, wawancara seleksi, Pemeriksaan referensi-referensi, evaluasi medis tes kesehatan, wawancara akhir, dan keputusan penerimaan

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

Pengangkatan menjadi CPNS dilakukan dalam tahun anggaran berjalan dan penetapannya tidak boleh berlaku surut. Yang dimaksud dengan tahun anggaran yang berjalan yaitu berdasarkan formasi yang ditetapkan tahun anggaran yang bersangkutan. Penetapan berlakunya pengangkatan CPNS pada bulan berjalan yang bersangkutan tersebut yaitu pada tanggal 1 (satu) bulan berikutnya setelah mendapatkan Nomor Induk Pelamar yang diberikan oleh kepala Badan Kepegawaian Negara kepada para pelamar yang memenuhi syarat, sedangkan yang tidak memenuhi syarat tidak diberikan Nomor Induk Pelmar dan berkasnya dikembalikan kepada pejabat pembina kepegawaian yang bersangkutan, hal ini seperti yang tertulis pada PP No. 11 Tahun 2002 tentang Pengadaan Pegawai.

### ***Faktor-Faktor Yang Mendukung***

Faktor-faktor pendukung dalam perekrutan CPNS Kabupaten Paser adalah adanya koordinasi dan keterlibatan antar instansi yang terlibat dalam proses perencanaan formasi disetiap tahunnya sehingga perencanaan perekrutan CPNS dapat terlaksana dengan baik sesuai dengan yang direncanakan, tersedianya sarana dan prasarana yang memadai serta mendukung sehingga kegiatan ini dapat berjalan sesuai dengan ketentuan yang ada, baik berupa alat komunikasi, media elektronik dan media cetak untuk memudahkan dalam penyebaran informasi mengenai perencanaan pengadaan atau perekrutan CPNS. Selain itu faktor pendukung lainnya berupa fasilitas komputer dengan sistem *Computer Assisted Test (CAT)* yang memudahkan dalam penentuan kelulusan karena hasil tes bisa diketahui sesaat setelah tes dilaksanakan, adanya sistem seleksi secara online mengurangi adanya kemungkinan praktek KKN.

### ***Faktor-Faktor Yang Menghambat***

Faktor penghambat yang terjadi pada pelaksanaan perekrutan CPNS Kabupaten Paser di Kantor BKD adalah, pegawai yang menangani masalah pengumuman kelulusan masih belum optimal dan teliti sehingga menyebabkan terjadinya kesalahan pada saat para peserta perekrutan melihat hasil kelulusan mereka di media yang sudah di sediakan oleh pihak BKD dan masih terkendalanya masalah komunikasi dalam penyampaian informasi ke daerah terpencil, sehingga calon pelamar yang ada di daerah terpencil banyak yang tidak mengetahui tentang adanya penerimaan CPNS Kabupaten Paser yang dilaksanakan di Kantor BKD.

## **PENUTUP**

### ***Kesimpulan***

1. Perencanaan dapat didefinisikan sebagai keseluruhan proses pemikiran dan penentuan aasecara matang mengenai hal-hal yang akan dikerjakan dimasa yang akan datang dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan
2. Pengumuman merupakan suatu informasi yang berisi tentang penyampaian mengenai pelaksanaan rekrutmen CPNS dan informasi mengenai hasil ujian penyaringan.
3. Pelamar merupakan sekelompok orang yang mendaftarkan diri dalam pelaksanaan perekrutan suatu organisasi atau perusahaan dan mengikuti aturan yang telah ditentukan oleh pihak panitia penyelenggara
4. Penyaringan atau proses seleksi adalah serangkaian kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau tidak. Proses ini termasuk pemanduan kebutuhan-kebutuhan kerja pelamar dan organisasi
5. Pengangkatan menjadi CPNS adalah pelamar yang diterima dan berhasil melewati tahapan-tahapan kompetensi, yang wajib melenkapi dan menyerahkan kelengkapan administrasi kepada pejabat pembina kepegawaian.
6. Faktor Pendukung dan penghambat rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Paser di Kantor Badan Kepegawaian Daerah diperlukan untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan kegiatan rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Paser di Kantor Badan Kepegawaian Daerah
  - a. Faktor Pendukung
    - 1) Pegawai di Kantor BKD Kabupaten Paser memiliki disiplin kerja yang tinggi
    - 2) Sistem seleksi secara online
    - 3) Sistem *Computer Assisted Test* (CAT)
    - 4) Sarana dan prasarana
    - 5) Terjalannya koordinasi yang baik antar instansi
  - b. Faktor Penghambat
    - 1) Kurangnya ketelitian didalm proses penginputan data hasil kelulusan
    - 2) Masih kurangnya masalah komunikasi dalam penyampaian informasi ke daerah terpencil mengenai pelaksanaan rekrutmen CPNS Kabupaten Paser oleh pihak BKD.

### ***Saran***

Berdasarkan hasil penelitian penulis memberikan saran-saran kepada semua pihak yang berhubungan dalam perekrutan CPNS, sebagai berikut :

1. Pihak Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Paser diharapkan dapat memiliki tenaga teknis khusus yang teliti dibidang IT yang bisa menangani komputer dengan baik, agar tidak terjadi kesalahan pada saat data diinput dan di umumkan ke media untuk dapat dilihat oleh para pelamar yang mengikuti tes ujian penyaringan CPNS.
2. Terjalannya komunikasi yang baik dalam penyampaian informasi ke daerah-daerah terpencil mengenai akan di bukanya perekrutan CPNS

Kabupaten Paser di Kantor Badan Kepegawaian Daerah, karena dengan itu masyarakat yang ada di desa terpencil bisa mendaftarkan diri sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

### **Daftar Pustaka**

- Arep, Ishak dan Tanjung, Hendri. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Trisakti, Jakarta.
- Burhan, Bungin. 2005. *Metodologi Penelitian Kualitatif : Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, And Offset, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani, 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Hartini, Sri,dkk. 2008, *Hukum Kepegawaian di indonesia*. Sinar grafika, Jakarta.
- Hasan, Misbahuddin Iqbal, 2004. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan Malayu S.P,2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi), Bumi Aksara, Jakarta.
- Miles, Mathew B, A. Michael Hubberman dan Johnny Saldana. 2014. *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook*. Sage Publications.
- Moleong, Lexy J., 2005. *Metode Penelitian Kualitatif*, Edisi Revisi, Cetakan Kedua Puluh Tujuh, Rosdi, Jakarta.
- Notoadmodjo, Soekidjo, 2003, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Renika Cipta, Jakarta.
- Pasolong, Harbani. 2002. *Teori Administrasi Publik*, Alfabeta, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, PT Refika Aditama, Bandung.
- Siagian, Sondang P., 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua Puluh Dua, Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta.
- Singarimbun, Masri dan Effendi Sofyan, 1987. *Metode Penelitian Survei*, LP3ES, Jakarta.
- Sugiyono, 2013. *Memahami Penelitian Kualitatif*, Alfabeta, Bandung.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Yuniarsih, Tjujuu dan Suwatno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung

### **Dokumen-dokumen :**

Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang *Pengadaan Pegawai Negeri Sipil* sebagaimana telah di ubah dengan Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2002 dan keputusan kepala BKN Nomor 11 Tahun 2002

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang *Pemerintahan Daerah*  
Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang  
Nomor 8 Tahun 1974 tentang *Pokok-Pokok Kepegawaian*