

PERANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DALAM PELAKSANAAN REKRUTMEN PEGAWAI NEGERI SIPIL KOTA SAMARINDA

Nor Hakim ¹

ABSTRAK

Peranan Badan Kepegawaian Daerah Dalam Pelaksanaan Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil Kota Samarinda dibawah bimbingan Prof. Dr. Hj. Aji Ratna Kusuma, M.Si selaku pembimbing I dan Drs. M. Z. Arfin, M.Si selaku pembimbing II.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjawab permasalahan penelitian yaitu: Untuk Mengetahui Peranan Badan Kepegawaian Daerah dalam Pelaksanaan Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil Kota Samarinda, Hasil penelitian yang penulis lakukan sesuai dengan 2 (Dua) indikator atau fokus yang ditentukan yaitu Peran Badan Kepegawaian Daerah dalam Pengangkatan tenaga honorer dan Pelamar umum menjadi CPNS, dan Peran dalam melaksanakan Perencanaan, Penerimaan, Pelaksanaan seleksi, dan Pengumuman hasil seleksi kebutuhan PNS Kota Samarinda

Metode penelitian dalam skripsi ini adalah menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif dan pengambilan sumber data primer dengan teknik purposive sampling dan Insidental Sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan tiga cara yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu model interaktif yang terdiri dari Pengumpulan Data (Data Collection), Kondensasi Data (Data Condensation), Penyajian Data (Data Display) dan Penarikan Kesimpulan (Conclusions Drawing).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Peranan Badan Kepegawaian Daerah dalam Pelaksanaan Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil Kota Samarinda. Dapat dilihat dari Mekanisme pengangkatan yaitu diadakannya formasi berapa jumlah yang dibutuhkan BKD Badan Kepegawaian Daerah untuk kebutuhan formasi dengan melengkapi tambahan syarat dimana tahun demi ke tahun adanya perubahan yang diberikan oleh pihak pusat, Peran

dalam melaksanakan perencanaan, penerimaan, pelaksanaan seleksi, dan pengumuman hasil seleksi kebutuhan CPNS. Faktor penghambat terhadap Peranan Badan Kepegawaian Daerah Dalam Pelaksanaan Rekrutmen Pegawai

¹ Mahasiswa Program S1 Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Mulawarman Email:

Kata Kunci : Pelaksanaan Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Manusia selalu menjadi titik sentral dalam suatu kehidupan di dunia, karena manusia itu mempunyai ruang gerak dan lingkup yang sangat luas. Manusia diakui atau tidak sangatlah berperan dalam pelaksanaan sebuah organisasi, baik organisasi swasta maupun dalam instansi pemerintah. Dimana yang dimaksud dengan manusia dalam organisasi dan instansi adalah pegawai, Dalam hal ini yang dimaksud dengan pegawai adalah pegawai negeri sipil (PNS). Dalam pelaksanaan pemerintah, negara Indonesia menganut asas desentralisasi yaitu dengan memberikan kesempatan dan keleluasaan kepada daerah untuk menyelenggarakan pemerintahannya sendiri dengan sistem otonomi daerah. Kemudian untuk menunjang pelaksanaan pemerintahan baik pemerintah pusat maupun daerah, pegawai negeri sipil di Indonesia terdiri dari pegawai negeri sipil pusat dan pegawai negeri sipil daerah, dengan penjelasan sebagai berikut.

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Samarinda berdasarkan Keputusan Walikota Samarinda Nomor 811/3034/BKD I.1/2010 tentang Penjabaran Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda mempunyai tugas pokok membantu Walikota selaku pejabat pembina kepegawaian Daerah dalam melaksanakan manajemen Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan peraturan Perundang-undangan di bidang Kepegawaian. Dalam pelaksanaan rekrutmen dan Penempatan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kota Samarinda.

Namun sampai saat ini peran Badan Kepegawaian Daerah dalam pelaksanaan rekrutmen PNS Kota Samarinda belum terlaksana sesuai dengan harapan para CPNS dan Undang-undang terkait. diantara permasalahan yang tampak selama observasi dan wawancara terhadap CPNS dan Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda sebagai berikut:

1. Dari sisi penyelenggara, rekrutmen pegawai masih dilakukan dengan cara-cara yang tidak menjamin kesempatan dan terjangungnya calon-calon yang potensial.
2. Realitanya pada saat ini aparatur pemerintah pada umumnya bukan menjadi *public service* atau pelayan bagi masyarakat tetapi sebaliknya mereka lebih untuk dilayani oleh masyarakat.
3. Para aparatur pemerintah kurang memperhatikan kepentingan masyarakat.

4. Rekrutmen yang dilakukan oleh BKD tahun 2010 yang melahirkan banyak isu dari isu titipan, suap, orang dalam dan sampai praktik politik.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan tentang. Peranan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Dalam Pelaksanaan Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil Kota Samarinda.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dan latar belakang tersebut maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana peranan Badan Kepegawaian Daerah dalam pelaksanaan rekrutmen pegawai negeri sipil di Kota Samarinda ?
2. Apa saja yang menjadi faktor penghambat Badan Kepegawaian Daerah dalam pelaksanaan rekrutmen pegawai negeri sipil Kota Samarinda ?

Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian penulis dalam penulisan skripsi ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan peran BKD dalam pelaksanaan rekrutmen Pegawai Negeri Sipil di kota samarinda.
2. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan faktor penghambat dalam pelaksanaan rekrutmen Pegawai Negeri Sipil di Kota Samarinda.

Manfaat Penelitian

Adapun Segi Teoritis dan Segi Praktis dari penelitian penulis dalam penulisan skripsi ini adalah :

1. Segi Teoritis :
 - a. Diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap ilmu pengetahuan dalam bidang Administrasi Negara secara khusus.
 - b. Menambah wawasan serta pengetahuan dan kemampuan untuk membuat karya tulis ilmiah bagi penulis.
2. Segi Praktis :
 - a. Sebagai bahan informasi, masukan dan evaluasi bagi pihak Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda.
 - b. Sebagai tambahan informasi bagi semua pihak baik pemerintah, kalangan akademik atau mahasiswa yang tertarik pada masalah yang diteliti.

KERANGKA DASAR TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia disingkat MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara

maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia/bukan mesin/dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Kajian MSDM menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti Psikologi, Sosiologi, dll.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Edy Sutrisno (2012:9-11) mendefinisikan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut

1. Perencanaan
2. Pengorganisasian
3. Pengarahan dan pengadaan
4. Pengendalian
5. Pengembangan
6. Kompensasi
7. Pengintegrasian
8. Pemeliharaan
9. Kedisiplinan
10. Pemberhentian

Badan Kepegawaian Daerah

Bahwa untuk kelancaran manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah, dibentuk Badan Kepegawaian Daerah (BKD) yang merupakan perangkat pemerintah daerah. Keputusan Presiden Republik Indonesia No. 159 Tahun 2000 tentang Pedoman Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah mengatur prinsip, kedudukan, tugas dan fungsi BKD agar berhasil guna dan berdaya guna dan dalam melaksanakan tugasnya.

Peranan Badan Kepegawaian Daerah Dalam Rekrutmen

Istilah peranan dalam bahasa Inggris disebut *the rol*, berarti keterlibatan atau keikutsertaan secara aktif dalam suatu proses pencapaian tujuan yang dilakukan oleh pribadi atau kelompok yang diorganisir serta berlandaskan kemampuan dan kemauan yang memadai, turut serta dalam mewujudkan tujuan dengan rasa tanggung jawab yang dijiwai oleh rasa turut memiliki atau kesadaran dalam melaksanakan kegiatan.

Organisasi Badan Kepegawaian Daerah

Organisasi menurut Robbin (dalam Syamsir Torang 2016 :25) adalah suatu entitas sosial yang terkoordinasi secara, terdiri dari dua orang atau lebih dengan batasan yang relatif teridentifikasi, yang berfungsi secara berkelanjutan untuk mencapai seperangkat sasaran bersama.

Tugas Pokok BKD (Badan Kepegawaian Daerah)

Dalam Peraturan Daerah Kota Samarinda No. 06 Tahun 2007 Tentang Pembentukan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Samarinda Pasal 3 menyebutkan bahwa :

1. Badan merupakan unsur pendukung tugas Kepala Daerah dalam melaksanakan penyusunan, perencanaan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat

Peranan badan Kepegawaian Daerah Dalam Pelaksanaan Rekrutmen (Nor Hakim)
spesifik khususnya dibidang kepegawaian dalam pengelolaan pelaksanaan manajemen PNS.

2. Badan dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan daerah sesuai dengan kewenangan dan tupoksinya yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Daerah melalui Sekda yang karena kedudukannya sebagai Pejabat Pembina PNS di Daerah.

Fungsi Badan Kepegawaian Daerah

Dalam Peraturan Daerah Kota Samarinda No. 06 Tahun 2007 Tentang Pembentukan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Samarinda Pasal 5 Untuk menyelenggarakan tugas pokok sebagaimana Pasal 4 tersebut diatas, Badan mempunyai fungsi sebagai berikut:

1. Penyiapan penyusunan peraturan perundang-undangan daerah dibidang kepegawaian sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan Pemerintah.
2. Penyiapan, perencanaan kebijakan teknis pengembangan kepegawaian daerah.
3. Penyiapan dan pelaksanaan pengangkatan, kenaikan pangkat, pemindahan dan pemberhentian PNS Daerah sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.
4. Pelayanan administrasi kepegawaian dalam pengangkatan, pemindahan, pemberhentian dalam dan dari jabatan struktural atau fungsional sesuai dengan norma standar dan prosedur yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan.
5. Penyiapan penetapan gaji, tunjangan dan kesejahteraan serta pensiun PNS Daerah sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan.
6. Pengelolaan sistem informasi kepegawaian.
7. Penyampaian informasi kepegawaian daerah kepada BKN.
8. Pelaksanaan urusan tata usaha, kepegawaian, keuangan dan perlengkapan Badan.

Rekrutmen Pegawai

Rekrutmen adalah suatu proses untuk mencari calon atau kandidat pegawai, karyawan, buruh, manajer atau tenaga kerja baru untuk memenuhi kebutuhan sdm organisasi atau perusahaan.

Sumber-Sumber Rekrutmen Pegawai

Setelah diketahui spesifikasi pekerjaan pegawai yang dibutuhkan, harus ditentukan sumber-sumber penarikan calon pegawai. Sumber penarikan pegawai biasanya dari sumber Internal dan Eksternal organisasi.

Proses Rekrutmen Pegawai

Adapun dalam proses rekrutmen meliputi beberapa poin penting, yaitu sebagai berikut :

1. Penyusunan strategi untuk merekrut
2. Pencarian pelamar-pelamar kerja
3. Penyaringan atau penyisihan pelamar-pelamar kerja yang tidak cocok
4. Pembuatan kumpulan pelamar

Maksud Tujuan Rekrutmen Pegawai

Secara umum Tujuan Rekrutmen ialah untuk memberikan sebuah ketetapan bagi pelamar atau calon pekerja yang secara potensial memiliki kualifikasi tertentu. Menurut Siagian dalam Rosidah (2009:169) diadakannya rekrutmen adalah untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon pegawai yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.

Pegawai Negeri Sipil

Pengertian pegawai negeri yang termuat dalam undang-undang nomor 43 tahun 1999 pasal 1 ayat 1 yang berbunyi sebagai berikut; Pegawai Negeri adalah mereka yang telah memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku, juga diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri atau disertai tugas negara yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Definisi Konsepsional

Definisi konsepsional atau definisi konsep adalah merupakan pembatasan pengertian tentang sesuatu konsep dengan menggunakan konsep lain. Berkenaan dengan penelitian ini, penulis merumuskan definisi konsepsional yang merupakan pembatasan terhadap penelitian yang dilakukan, yaitu peranan Badan Kepegawaian Daerah dalam pelaksanaan rekrutmen pegawai negeri sipil, ialah dalam pasal-pasal PP No. 11 Tahun 2002 dan PP No. 43 Tahun 2007. Peranan Badan Kepegawaian Daerah pada pelaksanaan rekrutmen CPNS di fokuskan pada peranan dalam pengangkatan tenaga honorer dan pelamar umum menjadi CPNS di tinjau dari tingkat kebutuhan Instansi dan peran dalam melaksanakan persyaratan atau mekanisme pengangkatan tenaga honorer dan pelamar umum menjadi PNS.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2013:1) Penelitian deskriptif kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah dan

Peranan badan Kepegawaian Daerah Dalam Pelaksanaan Rekrutmen (Nor Hakim)
dilakukan terhadap variabel mandiri yaitu tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain.

Fokus Penelitian

1. Peranan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) dalam rekrutmen CPNS :
 - a. Peranan dalam pengangkatan tenaga honorer dan pelamar umum menjadi CPNS melalui persyaratan atau mekanisme pengangkatan tenaga honorer dan pelamar umum menjadi PNS;
 - b. Peran dalam melaksanakan perencanaan, penerimaan, pelaksanaan, dan pengumuman seleksi kebutuhan PNS.
2. Faktor penghambat Peranan Badan Kepegawaian Daerah dalam pelaksanaan rekrutmen Pegawai Negeri Sipil Kota Samarinda.

Sumber Data

Dalam penelitian ini, pemilihan narasumber dilakukan melalui teknik *Purposive Sampling dan Accidental Sampling*. Menurut Sugiyono (2013:62) sumber data terbagi menjadi dua yaitu:

1. Data Primer :
 - a. *Key Informan* adalah Kepala Badan Kepegawaian Daerah.
 - b. *Informan* adalah Kasubid Pengadaan Pegawai, Kabid Pengembangan, Kasubid Peningkatan Kualitas Pegawai, Kepala Sub Bagian Umum, dan Staf atau Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda.
2. Data Sekunder :
 - a. Dokumen-dokumen, arsip-arsip, dan laporan-laporan
 - b. Buku-buku referensi yang terdapat di perpustakaan.

Teknik Pengumpulan Data

Berikut teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

1. Studi Kepustakaan (*Library Research*)
2. Penelitian Lapangan (*Field Work Research*)
 - a. Observasi
 - b. Wawancara
 - c. Dokumentasi

Teknik Analisis Data

Aktivitas dalam analisis data yaitu Menurut Miles, Huberman dan Saldana (2014:33) sebagai berikut :

1. Pengumpulan Data (*Data Collection*)
2. Kondensasi Data (*Data Condensation*)
3. Penyajian Data (*Data Display*)
4. Penarikan Kesimpulan (*Conclusions Drawing*)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda

Berdasarkan data yang diberikan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda pada tahun 2014 per Desember dari jumlah Pegawai Negeri Sipil total yang ada sebanyak 9.852 pegawai. Untuk dapat mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan, maka Struktur Organisasi Sekretariat, Dinas, Badan, dan Kantor yang harus diisi oleh orang-orang (Pegawai) yang diberi tanggung jawab untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi dari masing-masing organisasi yang ada di pemerintah Kota Samarinda. Dari pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dari berbagai organisasi adalah pencapaian visi dan misi pemerintah Kota Samarinda.

Sejarah Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda

Dasar pembentukan Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda adalah Peraturan Daerah Kota Samarinda Nomor 12 Tahun 2008 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan dan Lembaga Teknis Daerah Kota Samarinda.

Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis membahas tentang Peranan Badan Kepegawaian Daerah dalam Pelaksanaan Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil Kota Samarinda. Hasil penelitian yang penulis lakukan sesuai dengan fokus yang ditentukan atau 2 (Dua) indikator yaitu Peranan dalam Pengangkatan tenaga honorer dan Pelamar umum menjadi CPNS melalui persyaratan atau mekanisme pengangkatan tenaga honorer dan pelamar umum menjadi PNS, dan Peran dalam melaksanakan Perencanaan, Penerimaan, Pelaksanaan seleksi, dan Pengumuman hasil seleksi kebutuhan CPNS.

Peranan Dalam Pengangkatan Tenaga Honorer dan Pelamar Umum Menjadi CPNS Melalui Persyaratan atau Mekanisme Pengangkatan Tenaga Honorer dan Pelamar Umum Menjadi PNS

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dilapangan dan terkait Peraturan Pemerintah diatas bahwa mekanisme pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) atau istilah sekarang disebut dengan Calon Aparatur Sipil Negara (CASN), dimana dalam penyusunan terlebih dahulu diadakannya formasi berapa jumlah yang dibutuhkan untuk diusulkan kepada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara (KEMENPAN) dan walikota selaku pejabat Pembina Kepegawaian mengintruksikan kepada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) untuk melaksanakan proses seleksi. Ada bagian unit/badan yang terlibat dalam pengadaan seperti bagian organisasi yang ada di Pemerintah Kota Samarinda, melaksanakan analisa jabatan dan analisa beban kerja sesuai dengan mekanisme yang sudah ditetapkan Pemerintah pusat.

Peran Dalam Melaksanakan Perencanaan, Penerimaan, Pelaksanaan Seleksi, dan Pengumuman Hasil Seleksi Kebutuhan CPNS

Perencanaan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dilapangan dan terkait dengan teori diatas bahwa peranan Badan Kepegawaian Daerah terkait perencanaan ialah kebutuhan formasi dibentuk oleh BKD Kota Samarinda, BKN dan Menpan dengan sistem perencanaan kebutuhan pegawai yang telah disetujui oleh Gubernur atau walikota/bupati dengan anggaran yang telah ditetapkan oleh kepala daerah.

Penerimaan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dilapangan dan terkait dengan teori diatas bahwa peranan Badan Kepegawaian Daerah terkait penerimaan ialah penerimaan CPNS dilingkungan pemerintah kota samarinda, yaitu berdasarkan surat keputusan dari pemerintah pusat bahwa akan diadakan penerimaan CPNS untuk kebutuhan formasi pihak BKD akan menyelenggarakan bagi masyarakat untuk calon pegawai dan akan diumumkan melalui media masa, media elektronik maupun Wibesite BKD dalam pengumuman penerimaan CPNS.

Pelaksanaan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dilapangan dan terkait dengan teori diatas bahwa peranan Badan Kepegawaian Daerah terkait pelaksanaan ialah pelaksanaan seleksi CPNS akan dilaksanakan apabila ada keputusan dari Pemerintah Pusat serta dalam pelaksanaan Pihak BKD menggunakan sistem Computer assisted test (CAT) untuk tes seleksi CPNS dimana tes tersebut langsung dikerjakan dikomputer dan hasil jawaban yang telah mengikuti tes seleksi akan diumumkan pada hari tes dilaksanakan pihak BKD harus lebih objektif dalam penilaian tes tersebut agar tidak ada kecurangan pada tahap seleksi.

Pengumuman

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dilapangan dan terkait dengan teori diatas bahwa peranan Badan Kepegawaian Daerah terkait pelaksanaan ialah pengumuman seleksi CPNS dari pihak BKD mengumumkan hasil tes seleksi sesuai dengan waktu yang ditentukan selama kurang lebih 14 hari kerja oleh pihak penyelenggara seleksi tes CPNS untuk kebutuhan formasi calon pegawai dan setelah adanya perubahan dari tahap untuk penerimaan seleksi CPNS pihak BKD menggunakan sistem Computer assisted test (CAT) dalam tahap tes ini para calon pegawai langsung dihadapkan dengan komputer mengisi soal-soal tes yang hasilnya akan keluar pada hari tes seleksi dilaksanakan dan diumumkan

dimedia-media masa, media elektronik, Wibesite BKD maupun papan pengumuman dilingkungan Pemerintah Kota Samarinda.

Faktor Penghambat Kualitas Pelayanan Kemigrasian di Konsulat Jenderal Republik Indonesia Kota Kinabalu

1) Kebutuhan Formasi

Dari wawancara yang penulis lakukan terhadap Peranan Badan Kepegawaian Daerah Dalam Pelaksanaan Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil Kota Samarinda bahwasannya dalam penentuan formasi BKD mengacu pada persetujuan pemerintah pusat, ada beberapa kebutuhan formasi CPNS yang telah ditentukan oleh pemerintah pusat yang tidak dapat diganggu gugat oleh BKD, namun dari BKD masih membutuhkan formasi lain disamping apa yang telah ditetapkan oleh pemerintah pusat. sehingga pihak BKD menginginkan adanya penambahan formasi dari pemerintah pusat sesuai dengan formasi yang telah diajukan oleh BKD.

2) Gangguan Koneksi Jaringan

Dari wawancara yang penulis lakukan terhadap Peranan Badan Kepegawaian Daerah Dalam Pelaksanaan Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil Kota Samarinda. Kinerja Badan Kepegawaian Kota Samarinda terhambat karena adanya gangguan koneksi jaringan yang menyebabkan beberapa prosedur rekrutmen yang terhambat seperti penginputan data CPNS dan pengajuan formasi oleh BKD ke pemerintah pusat. hal ini juga membuat pengumpulan data pribadi CPNS yang dilakukan oleh BKD ke Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara menjadi lambat.

3) Minimnya Ketersediaan Peralatan

Dari wawancara yang penulis lakukan terhadap Peranan Badan Kepegawaian Daerah Dalam Pelaksanaan Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil Kota Samarinda. minimnya ketersediaan peralatan dalam proses rekrutmen membuat prosedur rekrutmen menjadi tidak efektif dan efisien seperti kurangnya komputer menyebabkan lambatnya penginputan data CPNS sehingga membutuhkan waktu yang panjang untuk menginput data CPNS dan tidak adanya gedung tetap untuk melaksanakan proses tes tertulis CPNS sehingga terlebih dahulu BKD harus mencari dan menyewa gedung, dalam proses pencarian gedung pun terkadang membutuhkan waktu lama.

PENUTUP

Kesimpulan

- 1. Peranan Dalam Pengangkatan Tenaga Honorer Dan Pelamar Umum Menjadi CPNS Melalui Persyaratan Atau Mekanisme Pengangkatan Tenaga Honorer Dan Pelamar Umum Menjadi PNS.***

Dapat dilihat dari mekanisme pengangkatan yaitu diadakannya formasi CPNS berapa jumlah yang dibutuhkan BKD untuk kebutuhan formasi, dan diusulkan kepada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara (KEMENPAN), kemudian dengan adanya persyaratan para calon pegawai dapat melengkapi tambahan syarat dimana tahun demi ke tahun dengan adanya perubahan yang diberikan oleh pihak pusat yang dulunya ipk 2,75 akan dinaikan menjadi 3.00 dan syarat ketentuan bagi CPNS harus adanya lulusan sarjana minimal S1, untuk menjadi PNS dan akan disesuaikan dengan fungsi maupun bidangnya. Dapat dilihat bahwa tenaga honorer tidak selalu mengikuti tenaga pelamar umum dari sepanjang tenaga honorer berusia di bawah umur 35 tahun dan kebutuhan formasi ada maka jalur honor dapat mengikuti tes dengan jalur umum sepanjang jalur honorer belum diadakan, pihak BKD hanya menyesuaikan dengan tingkat kebutuhan formasi CPNS.

2. Peran Dalam Melaksanakan Perencanaan, Penerimaan, Pelaksanaan Seleksi, Dan Pengumuman Hasil Seleksi Kebutuhan CPNS

- a. Dari segi perencanaan sudah dilakukan penataan analisa sesuai dengan formasi yang dibentuk oleh BKD Kota Samarinda, BKN dan Menpan dengan sistem perencanaan kebutuhan pegawai yang telah disetujui oleh Gubernur atau walikota/bupati dengan anggaran yang telah ditetapkan oleh kepala daerah.
- b. Dalam proses penerimaan ada beberapa bidang yang berperan penting yaitu bidang pendaftaran, pengembangan, perencanaan dan penempatan dimana semua bidang harus berkoordinasi dengan baik agar dalam proses penerimaan CPNS ini dapat berjalan efektif dan efisien.
- c. Mengenai Pelaksanaan seleksi CPNS, BKD Kota Samarinda melaksanakan beberapa tahapan dengan menggunakan tes lisan, tes tertulis dan untuk sekarang dilaksanakan dengan menggunakan sistem *Computer assisted test* (CAT) untuk tes seleksi CPNS dimana hasil tes tersebut akan langsung diketahui pada saat selesai tes.
- d. Tahap pengumuman seleksi CPNS dari pihak BKD mengumumkan hasil tes seleksi sesuai dengan waktu yang ditentukan selama kurang lebih 14 hari kerja, pada saat ini pihak BKD menggunakan sistem *Computer assisted test* (CAT) dalam tahap tes ini para calon pegawai langsung dihadapkan dengan komputer mengisi soal-soal tes yang hasilnya akan keluar pada hari tes seleksi dilaksanakan dan diumumkan dimedia-media masa, media elektronik, Wibesite BKD maupun papan pengumuman dilingkungan Pemerintah kota samarinda.

Adapun faktor penghambat dalam peranan badan kepegawaian daerah dalam pelaksanaan Rekrutmen pegawai negeri sipil kota samarinda, antara lain:

1. Kurangnya kebutuhan formasi CPNS yang diminta.
2. Adanya gangguan jaringan yang terjadi membuat lambat dalam mendata penyaringan/seleksi pegawai, dan adanya segi anggaran ekonomi yang lagi lesu.
3. Minimnya ketersediaan sarana dan prasarana dalam proses rekrutmen membuat prosedur rekrutmen menjadi tidak efektif dan efisien.

Saran

Selanjutnya berdasarkan data-data yang telah disajikan dari hasil kesimpulan yang ada, adapun saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Hendaknya dalam mekanisme kebutuhan formasi lebih banyak ditambah dan terencana untuk meningkatkan kualitas pengadaan calon pegawai agar masyarakat lebih mengetahui mekanisme apa saja yang akan dipakai dalam penerimaan calon pegawai negeri sipil.
2. Badan Kepegawaian Kota Samarinda sebaiknya dapat memperkuat ataupun menambah jaringan internet yang memiliki keunggulan dibandingkan sistem jaringan yang sebelumnya sehingga tidak terjadi lagi gangguan koneksi dalam pelaksanaan rekrutmen CPNS.
3. Seharusnya BKD Kota Samarinda menyediakan/menambahkan lagi computer dan gedung serba guna untuk tes tertulis agar tidak menghambat dalam proses pelaksanaan CPNS sehingga bisa berjalan dengan efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Abdulsyani. 2007. *Sosiologi Skematika, Teori, dan Terapan*. Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Garry. 2008. *Human Resource Management* Edisi sebelas. New Jersey : Pearson Education, Inc.
- Hariandja, T.E Marihot. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- _____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi. Cetakan Ketujuh. Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- _____. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Cetakan Kesembilan. Jakarta: PT.Bumi Aksara.

- Peranan badan Kepegawaian Daerah Dalam Pelaksanaan Rekrutmen (Nor Hakim)
_____. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husaini, Usman dan Purnomo. 2008. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Bandung*: Refika Aditama.
- Miles, Mathew B., Michael Huberman, dan Johny Saldana. 2014. *Qualitative Data Analysis-Third Edition*. London: Sage Publication Ltd.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Rosidah, Ambar Teguh Sulistiyani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sitorus M. 2006. *Sosiologi 2*. Jakarta: Glora Akarsa.
- Soekanto, Soerjono. 2002. *Teori Peranan*, Jakarta: Bumi Aksara
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kecana Prenada Media Group.
- Pasolong, Harbani. 2007. *Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Pasolong, Harbani. 2012. *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veitzhal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Siagian, Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2013. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2014. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixes Methods)*. Bandung: Alfabeta
- Suwatno. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Pt. Rafika Aditama.

Syafiie, Inu Kencana. 2003. *Sistem Adminisrasi Negara Republik Indonesia (SANRI)*. Jakarta: Pt. Bumi Aksara.

Thoha, Miftah. 2008. *Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia*. Jakarta: Kencana.

Dokumen-dokumen :

Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian.

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 tentang Proses Penyelenggaraan Rekrutmen CPNS.

Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri.

Peraturan Daerah Kota Samarinda Nomor 06 Tahun 2007 tentang Pembentukan, Susunan Organisasi dan Tata kerja Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Samarinda.

Peraturan Walikota Samarinda Nomor 24 Tahun 2008 tentang Tugas Pokok BKD (Badan Kepegawaian Daerah)

Internet:

<http://sitipurwati.ilearning.me/bab-ii//2-6-konsep-dasar-penerimaan-pegawai/>.

diakses pada hari senin, tanggal 6 maret 2016)

<http://ekahardhi.blogspot.co.id/2010/12/pelaksanaan.html?m=1>(diakses pada hari senin, tanggal 6 maret 2016)