

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGADAAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH KABUPATEN NUNUKAN
TAHUN ANGGARAN 2014**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Sains Dalam Ilmu Administrasi
Bidang Minat Administrasi Publik**

Disusun Oleh :

H A S R U N I

NIM. 500647405

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2016**

ABSTRAK

Pengadaan Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Nunukan Tahun Anggaran 2014

Hasruni

Hasruniuni@gmail.com

Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka

Penelitian dengan judul Pengadaan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Nunukan Tahun 2014 bertujuan untuk mengetahui bagaimana proses pengadaan Pegawai Negeri Sipil yang dimulai dari perencanaan sampai dengan pengangkatan menjadi Pegawai Negeri Sipil serta faktor-faktor yang menjadi penghambat dalam pengadaan Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Nunukan Tahun Anggaran 2014.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Objek penelitian ini adalah Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan. Informan kunci dalam penelitian ini adalah Kepala Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan, Kepala Sub Bidang Pengembangan dan Pengadaan Pegawai, Kepala Bidang Mutasi, Kepala Sub Bidang Pengolahan Data Kepegawaian, Kepala Sub Bidang Diklat Prajabatan dan sebagai informan pendukung adalah Wakil Bupati Nunukan, Kepala Sub Bagian Kepegawaian dan Anjab Sekretariat Daerah Kabupaten Nunukan serta Peserta Tes Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun Anggaran 2014.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah model interaktif, meliputi tiga tahap: Kondensasi Data, Penyajian Data dan Penarikan Kesimpulan dan untuk mendapatkan keabsahan data digunakan teknik triangulasi metode dan triangulasi sumber.

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini: (1) secara umum proses pelaksanaan pengadaan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Nunukan Tahun 2014 telah dilaksanakan sesuai dengan tahapan Pengadaan Pegawai Negeri Sipil, akan tetapi dalam proses tersebut Pemerintah Kabupaten Nunukan mengambil kebijakan untuk memberikan prioritas kepada putra daerah untuk beberapa formasi jabatan yang penempatannya di wilayah-wilayah yang terpencil. (2) faktor penghambat dalam pelaksanaan pengadaan Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Nunukan: Isu Putra Daerah dalam Pengadaan CPNS Tahun Anggaran 2014, Kondisi Geografis Kabupaten Nunukan dan Rendahnya kualitas pelamar CPNS Tahun Anggaran 2014.

Kata Kunci : Pengadaan, PNS.

ABSTRACT

Procurement Civil Servants in the Government environments Nunukan fiscal year 2014

Hasruni
Hasruniuni@gmail.com

Graduate Program
Open University

Research titled Procurement Civil Servants in the Government environments Nunukan fiscal year 2014 aims to determine how the procurement process Civil Servants from the planning stage until the appointment of the Civil Service and the factors that become an obstacle in the procurement of Government Civil servants Nunukan fiscal year 2014.

This research uses descriptive method with qualitative approach. The object of this study is the agency staffing and training area Nunukan. Key informants in this study is the head of the civil service and training area Nunukan, head of the sub-field of development and employment, the head of the mutation, the head sub-field of data processing personal, the head sub-field training pre- and as an informant supporter is vice regent, head of sub-section staffing and anjab secretariat Nunukan district and prospective test takers civil servant fiscal year of 2014.

Data collection techniques used were observation, interviews and documentation. Data analysis technique used is an interactive model, includes three stages: Condensation, data presentation and Conclusion and to get the validity of the data used triangulation techniques and triangulation method.

Conclusion that can be drawn from this study: 1. The general process of the procurement of Civil Servants in the Government environment Nunukan in 2014 has been implemented in accordance with the stages of procurement of the Civil Servants, but in the process of Nunukan district governments took measures to give priority to sons area for some position formation in the region remote. 2. inhibiting factors in the procurement of Civil Servants in Nunukan: Procurement issues in the area of civil servant son of fiscal year of 2014, the geographic Conditions Nunukan and the poor quality of applicants CPNS Year 2014.

Keywords : Procurement, Civil Servants

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Pengadaan Pegawai Negeri Sipil
Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Nunukan Tahun Anggaran 2014,
adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk
telah saya nyatakan dengan benar. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan
adanya penjiplakan(plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik

Nunukan, 23 Oktober 2016

Yang Menyatakan

METERAI
TEMPEL
PAJAK PENANJANG ANGGARAN
TOL

77A7AACF476777188

ENAM RIBU ENYUHAN
6000



Hasruni

NIM. 500647405

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

PERSETUJUAN TAPM

**Judul TAPM : Pengadaan Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan
Pemerintah Kabupaten Nunukan Tahun Anggaran
2014**

Penyusun TAPM : HASRUNI

NIM : 500647405

Program Studi : Magister Administrasi Publik

Hari/Tanggal : Minggu/ 23 Oktober 2016

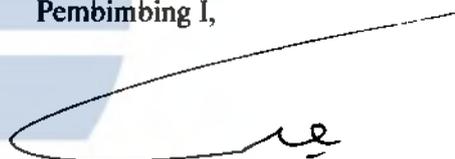
Menyetujui :

Pembimbing II,



Dr. R. Benny Agus Pribadi, M.A
NIP. 19610509 198703 1 001

Pembimbing I,



Dr. Samodra Wibawa, M.Sc
NIP. 19650827 199103 1 001

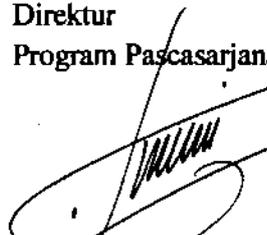
Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu
Program Magister Administrasi Publik
Pascasarjana



Dr. Darmanto, M.Ed
NIP. 19591027 198603 1 003

Direktur
Program Pascasarjana



Suciati, M.Sc., Ph.D
NIP. 19520213 198503 2 001

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

PENGESAHAN

Nama : Hasruni
 NIM : 500647405
 Program Studi : Magister Administrasi Publik
 Judul TAPM : Pengadaan Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Nunukan Tahun Anggaran 2014

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Administrasi Publik Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada:

Hari/ Tanggal : Minggu/ 23 Oktober 2016

Waktu : 15.00 – 16.30 Wita

Dan telah dinyatakan **LULUS**

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji
 Nama : Dr. Sofjan Aripin, M.Si

Tandatangan

Penguji Ahli
 Nama : Prof. Dr. Sri Suwitri, M.Si

Pembimbing I
 Nama : Dr. Somodra Wibawa, M.Sc

Pembimbing II
 Nama : Dr. R. Benny Agus Pribadi, M.A

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, oleh karena rahmat dan hidayahNya jualah sehingga penulis diberi kemampuan untuk menyelesaikan Tugas Akhir ini dengan sebaik-baiknya. Penyusunan TAPM ini merupakan salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Magister Administrasi Publik (MAP) Program Pascasarjana Universitas Terbuka.

Kami menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, mulai dari saat perkuliahan sampai pada penulisan tugas akhir ini, sangatlah sulit bagi kami menyelesaikan penulisan Tugas Akhir Program Magister Ini dengan Judul “ *Pengadaan Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Nunukan Tahun 2014*”. Oleh karena itu, tidak lupa kami mengucapkan terima kasih kepada,

1. Pembimbing I, Bapak Dr. Samodra Wibawa. M.Sc dan Pembimbing II, Bapak Dr. R. Benny Agus Pribadi, M.A yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan saran dan petunjuk dalam penulisan TAPM ini
2. Kepala UPBJJ-UT Tarakan selaku penyelenggara program Pascasarjana.
3. Ibu Hj. Asmah Gani (Wakil Bupati Nunukan Priode 2011-2016) yang memberikan dukungan dan kesempatan untuk menjadi salah seorang informn dalam penulisan TAPM ini.
4. Kepala BKDD Kabupaten Nunukan, Bapak Drs. Syafarudin yang senantiasa memberikan dukungan, baik waktu maupun semangat dalam penulisan TAPM ini.

5. Rekan-rekan di Badan Kepegawaian dan Diklat maupun instansi lain dan para informan yang sangat membantu dalam penyelesaian TAPM ini.
6. Rekan-rekan satu kelompok bimbingan TAPM yang selalu menunjukkan kekompakan dan kerjasama dalam penulisan TAPM ini.
7. Terkhusus kepada Ayahanda Abd. Hamid M, dan Ibunda Hj. Barliang serta mertua Hj. Hanisah dan keluarga besar yang tiada henti memberi dukungan baik moril maupun materil dalam menyelesaikan TAPM ini.
8. Teristimewa Kepada Istriku tercinta Syamsinar, SE serta anak-anakku tersayang, Muh. Fadhil Pandita Ughi, Muh. Ichsan Zankarupe dan Muh. Zaidan Mamminasa yang selalu mendukung dan memberi semangat tiada henti dalam penyelesaian TAPM ini.

Akhirnya kami hanya dapat memanjatkan doa yang setulus-tulusnya kepada Allah SWT kiranya berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyelesaian TAPM ini. Semoga TAPM ini membawa manfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan bagi semua pihak khususnya bagi penulis dan Pemerintah Kabupaten Nunukan.

Nunukan, 23 Oktober 2016

Penulis

Hasruni

RIWAYAT HIDUP

Nama : Hasruni

NIM : 500647405

Program Studi : Magister Administrasi Publik (MAP)

Tempat/Tanggal Lahir : Mare, Bone 08 Juni 1097

Riwayat Pendidikan : Lulus SDN 240 T. Boccoe Mare Kab. Bone Tahun 1983

Lulus SLTP Negeri Mare Kab. Bone Tahun 1086

Lulus SLTA Negeri Mare Kab. Bone Tahun 1989

Lulus S1 Hukum Universitas Hasanuddin Tahun 1996

Riwayat Pekerjaan : Tahun 2003 s/d 2007 sebagai staf pada sekretariat DPRD Kabupaten Nunukan

Tahun 2007 s/d 2011 Sebagai Kasubag Perundang-undangan pada Sekretariat DPRD Kabupaten Nunukan

Tahun 2011 s/d sekarang Kepala Bidang Pengembangan dan Kedudukan Hukum Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan.

DARTAR ISI

Pernyataan	i
Abstrak	ii
Lembar Persetujuan	iv
Lembar Pengesahan	v
Kata Pengantar	vi
Riwayat Hidup	viii
Daftar Isi	ix
Daftar Gambar	xiv
Daftar Tabel	xv
Daftar Lampiran	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Kegunaan Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Penelitian Terdahulu.....	9
B. Kajian Teori	
1. Administrasi Publik	
a. Pengertian.....	12
b. Pengadaan Pegawai Negeri Sipil Dalam Administrasi Publik.....	14
2. Manajemen Sumber Daya Manusia	
a. Pengertian.....	16
b. Peranan.....	18

3. Pegawai Negeri Sipil	
a. Pengertian.....	21
b. Syarat- syarat.....	22
c. Fungsi, Tugas dan Peran....	23
d. Hak dan Kewajiban	24
e. Kedudukan	25
4. Pengadaan Pegawai	
a. Pengertian.....	26
b. Prinsip.....	29
c. Tujuan	30
d. Proses.....	31
e. Sistem Computer Assisted Test (CAT)	40
f. Faktor-faktor Penghambat.....	42
C. Kerangka Berpikir	51
D. Operasionalisasi Konsep	53
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian	57
B. Tempat Penelitian	57
C. Informan Penelitian	57
D. Sumber Data	58
E. Teknik Pengumpulan Data	58
F. Instrumen Penelitian	60
G. Teknik Analisis Data	61
H. Teknik Keabsahan Data.....	62

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Obyek Penelitian

1. Gambaran Umum Kabupaten Nunukan

- a. Geografi.....63
- b. Demografi.....65
- c. Pemerintahan.....67
- d. Pegawai Negeri Sipil.....68
 - 1) Deskripsi Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Nunukan saat ini.....68
 - 2) Deskripsi Pegawai Negeri Sipil sebelum pengadaan..... 71
 - 3) Deskripsi Pegawai Negeri Sipil Setelah Pengadaan73

2. Tinjauan Umum Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan

- a. Dasar Pembentukan.....76
- b. Tujuan dan Sasaran.....78
- c. Struktur Organisasi.....80
- d. Visi dan Misi BKDD.....81

B. Hasil Dan Pembahasan

1. Pelaksanaan Pengadaan PNS Pemerintah Kabupaten Nunukan Tahun Anggaran 2014

- a. Tahap Perencanaan Pengadaan Pegawai84
 - 1) Analisa Jabatan/ ABK84
 - 2) Pengusulan Formasi88
 - 3) Penetapan Formasi90
- b. Tahap Seleksi92

1) Pengumuman	92
2) Pendaftaran	103
3) Pelamaran	108
4) Verifikasi	111
5) Tes Kompetensi Dasar(TKD)	115
6) Pengolahan Hasil Seleksi	122
7) Penetapan Hasil Seleksi.....	125
8) Pengumuman Hasil Seleksi	127
c. Tahap Pengangkatan CPNS	
1) Pemanggilan	129
2) Pendaftaran Ulang	132
3) Pengusulan NIP.....	139
4) Penetapan NIP.....	142
5) Pengangkatan CPNS.....	147
d. Masa Percobaan	150
e. Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan	154
f. Pengangkatan Menjadi Pegawai Negeri Sipil	158
2. Faktor-faktor Penghambat dalam Pengadaan PNS di Kabupaten Nunukan..	
a. Isu Putra Daerah/ Primordialisme	162
b. Kondisi Geografis	166
c. Kualitas Sumber Daya Manusia.....	169

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	172
B. Saran	175

DAFTAR PUTAKA177
DAFTAR LAMPIRAN180

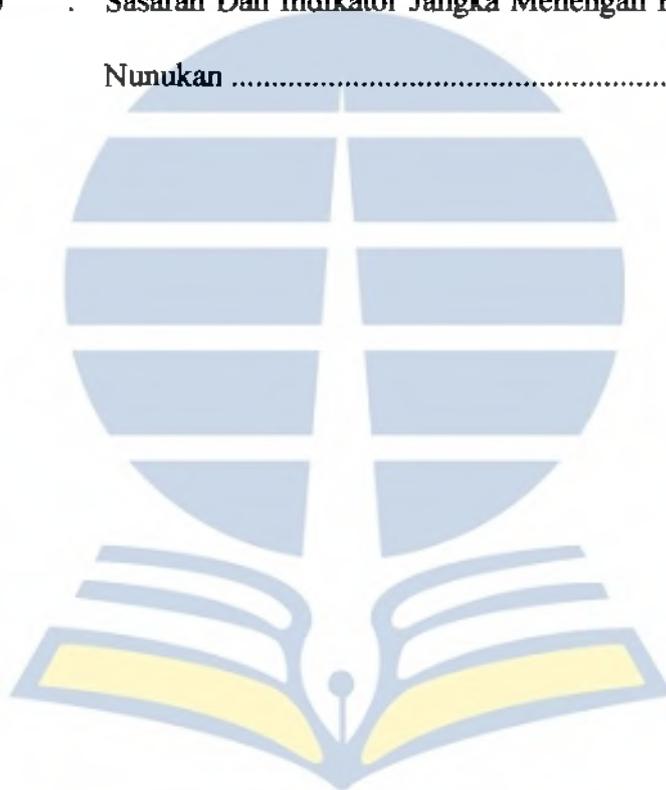


DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	: Jumlah Penduduk Kabupaten Nunukan Menurut Kecamatan dan Jenis Kelamin Tahun 2015	66
Tabel 4.2	: Rekap PNS Berdasarkan Pendidikan dan Jenis Kelamin Per 31 Maret 2016.....	69
Tabel 4.3	: Rekap PNS Berdasarkan Eselon Dan Jenis Kelamin Per 31 Maret 2016	70
Tabel 4.4	: Rekap PNS Berdasarkan Usia Dan Jenis Kelamin Per 31 Maret 2016	70
Tabel 4.5	: Rekap PNS Berdasarkan Golongan Dan Jenis Kelamin Per 31 Maret 2016	71
Tabel 4.6	: Rekap PNS Berdasarkan Pendidikan Dan Jenis Kelamin Per Desember 2014.....	71
Tabel 4.7	: Rekap PNS Berdasarkan Eselon dan Jenis Kelamin Per 31 Desember 2014	72
Tabel 4.8	: Rekap PNS Berdasarkan Usia dan Jenis Kelamin Per Desember 2014	72
Tabel 4.9	: Rekap PNS Berdasarkan Golongan dan Jenis Kelamin Per Desember 2014	73
Tabel 4.10	: Rekap PNS Berdasarkan Golongan Dan Jenis Kelamin Per Mei 2015	74
Tabel 4.11	: Rekap PNS Berdasarkan Pendidikan Dan Jenis Kelamin Per Mei 2015	74

Tabel 4.12	: Rekap PNS Berdasarkan Eselon Dan Jenis Kelamin Per 31 Mei 2015	75
Tabel 4.13	: Rekap PNS Berdasarkan Usia Dan Jenis Kelamin Per 31 Mei 2015	75
Tabel 4.14	: Rekap Personil BKDD Kabupaten Nunukan Tahun 2016...	77
Tabel 4.15	: Tujuan Dan Sasaran Jangka Menengah BKDD Kabupaten Nunukan	79
Tabel 4.16	: Sasaran Dan Indikator Jangka Menengah BKDD Kabupaten Nunukan	80

;



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Kerangka Pikir.....52

Gambar 4.1 : Peta Kabupaten Nunukan64



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	: Pedoman Wawancara	180
Lampiran 2	: Daftar Pertanyaan	181
Lampiran 3	: Transkrip Wawancara.....	187



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan unsur terpenting dalam suatu organisasi, baik organisasi swasta maupun organisasi pemerintah. Pemenuhan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah mutlak. Oleh karena itu sebuah organisasi harus mampu menyusun dan merencanakan kebutuhan sumber daya manusianya yang diharapkan mampu menjalankan fungsi-fungsi organisasi. Perencanaan sumber daya manusia tentu diawali dengan langkah pengadaan sumber daya manusia dimaksud.

Permasalahan yang sekarang ini dihadapi oleh birokrasi pemerintah ialah: kelembagaan birokrasi pemerintah yang besar dan didukung oleh sumber daya aparatur yang kurang profesional, mekanisme kerja yang sentralistis masih mewarnai kinerja birokrasi pemerintah, kontrol terhadap birokrasi pemerintah masih dilakukan oleh pemerintah, untuk pemerintah dan dari pemerintah, patron-klien (KKN) dalam birokrasi pemerintah merupakan halangan terhadap upaya mewujudkan meritokrasi dalam birokrasi, tidak jelas dan bahkan cenderung tidak ada *sence of accountability* baik secara kelembagaan maupun individual, jabatan yang hanya menampung jabatan struktural yang pengisiannya sering kali tidak berdasarkan kompetensi yang dibutuhkan, penataan sumber daya aparatur tidak disesuaikan dengan kebutuhan dan penataan kelembagaan birokrasi (Thoha. 2014:4)

Pegawai Negeri Sipil sebagai salah satu bagian dari Aparatur Sipil Negara merupakan alat dan perangkat pemerintah yang tugas dan fungsi pokoknya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, yang dituntut memiliki integritas dan kompetensi sesuai dengan kebutuhan jabatannya, oleh karena itu manajemen Pegawai Negeri Sipil seyogyanya dilakukan dengan sistem dan metode yang tepat. Manajemen Pegawai Negeri Sipil dimulai sejak perencanaan pengadaan Pegawai Negeri Sipil. Pengadaan Pegawai Negeri Sipil merupakan fungsi manajemen yang strategis. Melalui pengadaan yang obyektif, transparan, dan akuntabel diharapkan dapat diperoleh pegawai negeri sipil yang berkualitas yang mampu melaksanakan tugas secara profesional dan berintegritas.

Proses pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil yang selama ini sarat dengan masalah karena metode dan sistem pengadaan Calon pegawai Negeri Sipil yang masih membuka ruang terjadinya Korupsi, Kolusi dan Nepotisme yang mengakibatkan kepercayaan masyarakat terhadap pelaksanaan seleksi Calon pegawai Negeri Sipil menjadi sangat rendah. Di samping itu hasil dari seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil selama ini masih jauh dari harapan untuk mewujudkan birokrasi pemerintah yang berkelas dunia. Dengan kata lain, proses pengadaan CPNS sering menimbulkan banyak masalah karena banyaknya ketidakpuasan masyarakat terhadap proses pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil yang dilakukan (Simanungkalit.2008:20).

Sekarang ini sedang berlangsung perubahan paradigma dalam menata dan menyelenggarakan birokrasi pemerintahan. Perubahan paradigma itu cenderung untuk mengganti cara-cara pengaturan lembaga birokrasi pemerintah

yang sentralistis ke desentralistis, dari otoritarian ke egalitarian dan demokratis dari kedaulatan negara ke kedaulatan rakyat, dari bentuk organisasi yang besar menjadi ramping, dari cara yang menekankan rowing (semua dikerjakan sendiri) menjadi stering (membatasi hanya mengarahkan, mengendalikan dan memberikan kebijakan saja) dari berorientasi pada kekuasaan negara berubah menjadi berorientasi kompetensi dan memperhatikan peran pasar. Berdasarkan perubahan inilah, maka lembaga birokrasi pemerintah termasuk penataan sumber daya aparatumnya harus melakukan repositioning, atau reformasi, agar sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman (Thoha. 2014:3).

Dalam upaya mencari sumber daya manusia yang berkualitas maka proses rekrutman tidak boleh diabaikan, proses rekrutmen yang tidak obyektif, transparan dan akuntabel tentu akan menghasilkan sumber daya manusia yang tidak berkualitas sehingga tidak akan mampu membuat sebuah organisasi semakin baik atau berkembang sesuai dengan yang diharapkan, termasuk dalam organisasi pemerintah.

Sumber daya manusia dalam organisasi pemerintahan sipil menurut Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara yaitu Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) juga harus dilandasi dengan perencanaan yang matang, mulai dari jumlah hingga kualifikasi pendidikan dan kompetensi yang dibutuhkan setiap formasi jabatan yang ada. Oleh karena itu manajemen Pegawai Negeri Sipil seyogyanya dilakukan dengan sistem dan metode yang tepat. Pemerintah dalam mewujudkan pegawai negeri sipil yang memiliki kompetensi dan integritas

sesuai dengan kebutuhan jabatan dengan menyelenggarakan sistem pengadaan pegawai negeri sipil yang transparan, obyektif, akuntabel, dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme, pemerintah telah mengeluarkan kebijakan berupa Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2013 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2013 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil merupakan upaya perbaikan yang dilakukan oleh pemerintah dalam hal metode dan sistem pengadaan Pegawai Negeri Sipil dalam peraturan pemerintah sebelumnya. Dengan sistem pengadaan yang baru maka akan diperoleh putra-putri terbaik bangsa sebagai Pegawai Negeri Sipil. Hal ini menjadi dasar pembentukan pegawai negeri sipil yang profesional, pembentukan birokrasi pemerintah yang modern dan berkelas dunia serta dapat memulihkan kepercayaan masyarakat dan generasi muda bahwa untuk menjadi Pegawai Negeri Sipil harus bertumpu pada kemampuan diri sendiri.

Sebagai tahap awal dari manajemen Pegawai Negeri Sipil maka pelaksanaan rekrutmen merupakan langkah penting sehingga perbaikan dalam proses rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil perlu diperbaiki. Oleh karena itu dalam upaya perbaikan sistem rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil dalam adalah materi ujian penyaringan Calon Pegawai Negeri Sipil yang terdiri dari Tes Kemampuan Dasar (TKD) dan Tes Kompetensi Bidang (TKB).

Untuk lebih menjamin terlaksananya pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil yang transparan, obyektif, akuntabel, dan bebas dari korupsi, kolusi dan

nepotisme , Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi mewajibkan pelaksanaan seleksi Tes Kompetensi Dasar dengan menggunakan sistem Computer Assisted Test (CAT) .

Pemerintah Kabupaten Nunukan pada tahun 2014 telah melaksanakan pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil berdasarkan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2013 dan secara umum dapat terlaksana dengan baik walaupun masih ada beberapa permasalahan yang timbul sebagai dampak dari sistem pengadaan antara lain:

1. Munculnya isu putra daerah atau primordialisme dalam pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah;

Dalam pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil khususnya pada tahun 2013 dan 2014, selalu muncul desakan dari kelompok masyarakat yang mengatasnamakan Lembaga Swadaya Masyarakat ataupun forum-forum pemuda seperti forum pemuda Lulung Adi Lundayeh dan forum pemuda Dayak Agabad mendesak pemerintah daerah baik langsung maupun dengan melalui DPRD meminta agar dalam penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil dengan memprioritaskan putra-putri daerah. Hal ini juga menjadi topik berita di media online yang memuat berita seperti Prioritaskan CPNS dari Putra Daerah (<http://www.merahbirunews.com> tanggal 24/8/2014).

Adanya isu putra daerah dalam pengadaan pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Nunukan tahun anggaran 2014 dibuktikan dengan Pengumuman Bupati Nunukan Nomor: 810/858/BKDD-IV/VIII/2014

Tentang Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah (CPNSD) Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Nunukan Formasi Umum Tahun 2014.

2. Kurangnya formasi pegawai yang ditetapkan Pemerintah Pusat sehingga tidak sesuai dengan kebutuhan daerah;

Dalam dua tahun pengadaan CPNS yaitu tahun 2013 dan 2014, jumlah formasi yang ditetapkan Menteri PAN & RB untuk Pemerintah Kabupaten Nunukan hanya berkisar antara 10% s/d 15% dari usulan kebutuhan. Untuk tahun 2013 jumlah formasi yang ditetapkan sebanyak 142 dari 1358 yang diusulkan begitu juga dengan tahun 2014 formasi yang disetujui hanya 149 dari 1113 formasi yang diusulkan sebagaimana yang tertuang dalam lampiran Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor: 383 Tahun 2014 Tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Nunukan Tahun 2014.

3. Rendahnya minat pelamar pada jabatan yang penempatannya di wilayah yang terpencil dan tertinggal;

Dari data penerimaan CPNS pemerintah Kabupaten Nunukan tahun 2014 tergambar dengan jelas bahwa beberapa formasi yang penempatannya di Wilayah seperti Krayan, Krayan Selatan, Lumbis, Lumbis Ogong, Sebuku maupun Sembakung hanya diminati oleh beberapa pelamar yang sebahagian memang sudah bertugas atau menjadi honorer di tempat tersebut.

4. Rendahnya kualitas pelamar sehingga sulit untuk mendapatkan CPNS yang berkualitas ataupun yang lulus TKD;

Dalam pengadaan CPNS tahun 2013 dan 2014, formasi yang tidak terisi karena tidak adanya pelamar yang lulus Tes Kompetensi Dasar cukup banyak yaitu sekitar 25 sampai 30% dari formasi yang tersedia sebagaimana yang tertuang dalam lampiran surat Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor; B/5670/M.PAN-RB/12/2014 dengan hal Penyampaian Daftar Nilai TKD Hasil Seleksi CPNS Tahun 2014.

Berdasarkan paparan tersebut, maka penulis merasa tertarik untuk membahas dan melakukan penelitian yang berjudul “ *Pengadaan Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Nunukan Tahun Anggaran 2014*”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas maka dapat dikemukakan rumusan masalah antara lain:

1. Bagaimana pelaksanaan pengadaan pegawai negeri sipil tahun anggaran 2014 di Kabupaten Nunukan ?
2. Faktor apa saja yang menjadi hambatan dalam pengadaan pegawai negeri sipil tahun 2014 di Kabupaten Nunukan?

C. Tujuan Penelitian

a. Tujuan Umum

Untuk menganalisis bagaimana pelaksanaan pengadaan Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Nunukan Tahun 2014.

b. Tujuan Khusus

Untuk menganalisis faktor-faktor yang menghambat pelaksanaan Pengadaan Pegawai Negeri Sipil tersebut;

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat atau berguna bagi semua pihak yaitu:

1. Manfaat bagi peneliti
 - a. Menambah pengetahuan, keterampilan dan pengalaman dalam melakukan penelitian terhadap sebuah permasalahan.
 - b. Sebagai salah satu syarat untuk penyelesaian studi program Pascasarjana Universitas Terbuka.
2. Manfaat bagi Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan
 - a. Digunakan sebagai informasi untuk mengevaluasi pelaksanaan pengadaan Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Nunukan
 - b. Digunakan sebagai bahan kebijakan teknis dalam pelaksanaan pengadaan Pegawai Negeri Sipil selanjutnya.
3. Manfaat Bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Nunukan
 - a. Sebagai masukan bagi Pemerintah Daerah dalam rangka implementasi kebijakan pengadaan Pegawai Negeri Sipil.
 - b. Digunakan sebagai bahan evaluasi pelaksanaan pengadaan Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Nunukan.
 - c. Sebagai bahan masukan Pemerintah Daerah ke Pemerintah Pusat untuk mengevaluasi kebijakan pengadaan Pegawai Negeri Sipil khususnya untuk daerah dengan kondisi tertentu.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Marselina Merlin (2013) dengan judul

“Proses Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Tana Toraja”

Hasil penelitian menunjukkan bahwa walaupun perencanaan proses seleksi telah dilakukan dengan baik sesuai dengan pedoman yang ada namun pelaksanaan seleksi belum berjalan dengan baik karena beberapa faktor seperti; kurangnya pemahaman pelamar tentang formasi jabatan yang ada, masih adanya kecurangan yang dilakukan oleh panitia dengan memberi kemudahan kepada orang-orang tertentu dalam proses pendaftaran, masih lemahnya pengawasan yang dilakukan dalam proses seleksi CPNS.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Andi Permana (2014) dengan judul

“Pelaksanaan Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil Dengan Sistem Computer Assisted Test (CAT) Di Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional I Yogyakarta”

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa:

Proses rekrutmen CPNS sistem CAT meliputi: registrasi *online* ke portal BKN, mengirim berkas lamaran ke instansi yang dilamar, verifikasi berkas, meminta Nomor Peserta Tes Ujian kepada panitia seleksi, mengikuti ujian TKD, memperoleh nilai TKD melalui web atau media yang tersedia sebagai bentuk transparansi pemerintah kepada masyarakat dalam

penyelenggaraan tes CPNS. Namun dalam proses rekrutmen tersebut masih menemukan kendala seperti Aplikasi CAT yang masih kurang sempurna dan masih terbatasnya anggota panitia yang memahami sistem aplikasi CAT.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Siti Hardiyanti (2011) dengan judul *“Efektivitas Penerapan Metode Computer Assisted Test (CAT) Dalam Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Berbasis Kompetensi Di Badan Kepegawaian Negara”*

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa:

Penerapan metode Computer Assisted Test (CAT) dalam seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil berbasis kompetensi di Badan Kepegawaian Negara adalah efektif namun masih terdapat beberapa kendala dalam terciptanya standarisasi hasil ujian secara nasional, terciptanya penetapan standar nilai, dan terselenggaranya nilai prakiraan yang dilakukan oleh organisasi melalui evaluasi kinerja secara tertulis. Dan menyarankan kepada Badan Kepegawaian Negara untuk menetapkan standar nilai secara nasional dan menetapkan kapan standar nilai tersebut diberlakukan secara nasional.

4. Artikel oleh Eko Prasajo dan Laode Rudita yang berjudul *Undang-Undang Aparatur Sipil Negara: Membangun Profesionalisme Aparatur Sipil Negara* dalam *Jurnal Kebijakan dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Pusat Pengkajian dan Penelitian Badan Kepegawaian Negara Vol 8 no.1 Juni 2014 hal. 13-29

Dalam artikel tersebut dapat disimpulkan bahwa untuk menghasilkan calon-calon PNS yang baik, maka proses rekrutmen (penyusunan dan penetapan

kebutuhan, dan pengadaan) merupakan pengungkit utama. Dalam hal perekrutan, harus dilakukan terlebih dahulu job analysis setiap jabatan dan pekerjaan di semua sektor dan semua level pemerintahan. Melihat ujian yang dilakukan dalam proses rekrutmen, maka rekrutmen PNS di Indonesia sesungguhnya didasarkan pada berapa jumlah (formasi) yang dibutuhkan dan pada tingkat serta kualifikasi pendidikan seperti apa yang dibutuhkan. Jadi secara umum, sistem rekrutmen PNS yang berjalan selama ini belum dilakukan secara merit sistem yang mengutamakan kompetensi, melainkan sebatas didasarkan pada tingkat dan kualifikasi pendidikan (Prasojo, 2010).

Penyelenggaraan seleksi PNS tersebut terdiri dari 3 (tiga) tahap yang meliputi seleksi administrasi, seleksi kompetensi dasar, dan seleksi kompetensi bidang. Kemudian untuk membentengi calon PNS ketika memasuki dunia birokrasi, setiap instansi pemerintah wajib menyelenggarakan masa percobaan selama 1 (satu) tahun yang harus dijalani Calon PNS melalui proses pendidikan dan pelatihan terintegrasi untuk membangun integritas moral, kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggung jawab, dan memperkuat profesionalisme serta kompetensi bidang PNS yang bersangkutan.

Dari beberapa hasil penelitian yang telah diuraikan di atas, maka perbedaan dengan penelitian yang penulis lakukan bahwa pada penelitian-penelitian sebelumnya lebih menghususkan pada proses pelaksanaan seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil, sedangkan menurut penulis bahwa Pengadaan

Pegawai Negeri Sipil bukan hanya pada proses seleksinya tetapi mulai dari perencanaan sampai seorang diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil, dengan kata lain bahwa pelaksanaan seleksi hanya merupakan salah satu dari proses pengadaan Pegawai Negeri Sipil. Karena untuk menghasilkan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, berkualitas, berintegritas dan berkelas dunia maka semua tahapan pengadaan harus dilaksanakan sesuai dengan prinsip-prinsip pengadaan.

B. Kajian Teori

1. Administrasi Publik

a. Pengertian

Administrasi publik menurut Chandler dan Plano (1988) dalam Keban (2014, 3) “ Adalah proses dimana sumberdaya dan personel publik diorganisir dan dikoordinasikan untuk memformulasikan, mengimplementasikan dan mengelola (*manage*) keputusan-keputusan dalam kebijakan publik. Keduanya juga menjelaskan bahwa administrasi publik merupakan seni dan ilmu (*art and science*) yang ditujukan untuk mengatur *public affairs* dan melaksanakan berbagai tugas yang telah ditetapkan. Dan sebagai suatu disiplin ilmu, administrasi publik bertujuan untuk memecahkan masalah-masalah publik melalui perbaikan atau penyempurnaan terutama di bidang organisasi, sumberdaya manusia dan keuangan.

Istilah administrasi publik juga seringkali diganti oleh para ahli ilmu

politik dengan “birokrasi” (Kent:1993) . istilah ini lebih populer karena lebih mudah dipahami dan diamati secara nyata oleh orang awam daripada istilah administrasi publik (Keban :2014, 4)

Lebih lanjut beberapa ahli telah menyatakan bahwa definisi administrasi publik sangat bervariasi dan sulit untuk disepakati dalam Keban (2014;5) antara lain:

- 1) Barton & Chappel melihat administrasi publik sebagai *the work of government* atau pekerjaan yang dilakukan oleh pemerintah. Definisi ini menekankan aspek keterlibatan personil dalam memberikan pelayanan kepada publik.
- 2) Nigro & Nigro mengemukakan bahwa administrasi publik adalah usaha kerjasama kelompok dalam suatu lingkungan publik, yang mencakup yudikatif, legislatif dan eksekutif mempunyai suatu peranan penting dalam memformulasikan kebijakan publik. Sehingga menjadi bagian dari proses politik. Yang sangat berbeda dengan cara-cara yang ditempuh oleh administrasi swasta. Definisi ini lebih menekankan proses institusional yaitu bagaimana usaha kerja sama kelompok sebagai kegiatan publik yang benar-benar berbeda dari kegiatan swasta.

Perkembangan dalam administrasi publik dewasa ini telah memunculkan teori-teori yang baru akhir-akhir ini seperti yang dikemukakan oleh C.T. Goodsell (2006) administrasi publik dilihat sebagai upaya menghasilkan *integrated public governace* dimana semua pihak yang terlibat dalam pemberian pelayanan publik diintegrasikan berdasarkan nilai

legalitas, efisiensi, efektifitas, keadilan, keteladanan, transparansi, keterlibatan dan integritas agar dapat mencapai kehidupan yang lebih demokratis dan mendapatkan kepercayaan dari masyarakat (Keban: 2014;8).

Dari istilah maupun definisi administrasi publik yang telah diuraikan di atas maka dapat disimpulkan bahwa administrasi publik merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh pemerintah baik yudikatif, legislatif dan eksekutif dalam memberikan pelayanan publik berdasarkan nilai legalitas, efisiensi, efektifitas, keadilan, keteladanan, transparansi, keterlibatan, dan integritas agar mencapai kehidupan yang demokratis dan mendapatkan kepercayaan dari masyarakat.

b. Pengadaan Pegawai Negeri Sipil Dalam Administrasi Publik

Peran administrasi publik sebagai *the work of government* mempunyai pengaruh yang sangat vital dalam sebuah negara. Peran administrasi publik menurut Frederick A. Cleveland sangat vital dalam membantu memberdayakan masyarakat dan menciptakan demokrasi, administrasi publik diadakan untuk memberikan pelayanan publik dan manfaatnya dapat dirasakan masyarakat setelah pemerintah meningkatkan profesionalismenya, menerapkan teknik efisiensi dan efektifitas dan lebih menguntungkan lagi lagi manakala pemerintah dapat mencerahkan untuk menerima dan menjalankan sebagian dari tanggung jawab administrasi publik tersebut. Lebih lanjut Rondineli (2007) mengungkapkan kini peran pemerintah harus diarahkan kepada melayani masyarakat agar mencapai *democratic governance*. Dan hal ini harus dilakukan secara efektif melalui inovasi,

prinsip-prinsip *good governance*, pemanfaatan teknologi, penguatan institusi-institusi publik, partisipasi, pengembangan kapasitas, desentralisasi pemberian pelayanan, pemberdayaan, dan kemitraan sektor publik dan swasta (Keban:2014;16).

Administrasi publik merupakan medan dimana para aparat pemerintah atau eksekutif melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang berkaitan dengan sektor publik khususnya penyediaan pelayanan bagi kepentingan publik maka peran administrasi publik sangat menentukan kestabilan, ketahanan, dan kesejahteraan suatu negara.

Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur negara sesuai tugas, peran dan fungsinya, maka Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu unsur pelaksana administrasi publik. Pegawai Negeri Sipil dituntut untuk mampu melaksanakan kegiatan-kegiatan pemerintah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diembannya. Banyaknya kegiatan-kegiatan publik yang harus dilaksanakan oleh Pegawai Negeri Sipil mengharuskan terpenuhinya jumlah Pegawai Negeri Sipil untuk melaksanakan pelayanan publik.

Pengadaan Pegawai Negeri Sipil merupakan langkah awal untuk memenuhi kebutuhan aparatur negara yang tentunya akan sangat menentukan dalam pelaksanaan administrasi publik yang merupakan tugas utama negara. Prinsip-prinsip pengadaan Pegawai Negeri Sipil di arahkan untuk mendapatkan Pegawai Negeri Sipil yang mampu mewujudkan *good governace* yang merupakan sala satu tujuan dari administrasi publik.

Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengadaan pegawai negeri sipil merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh pemerintah untuk memenuhi kebutuhan aparatur pemerintah dalam rangka melaksanakan tugas- tugas pemerintah dalam memberikan pelayanan publik.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian

Manusia merupakan sumber daya yang sangat penting dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan organisasi tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif manusia meskipun alat-alat yang dimiliki demikian canggih. Mengatur manusia tidak semudah mengatur mesin atau alat-alat yang canggih yang dimiliki organisasi karena manusia memiliki perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam sebuah organisasi. Manusia tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal dan gedung yang dimiliki oleh organisasi.

Untuk lebih jelasnya beberapa definisi yang dikemukakan para ahli antara lain:

Menurut Hasibuan (2013; 244)

“Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki oleh individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotifasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya”

Menurut Nawawi dalam Sedarmayanti (2013 : 287) mengatakan ada tiga pengertian sumber daya manusia, yaitu :

- Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan).
- Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
- Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (non material/non financial) di dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (riel) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Selanjutnya definisi ahli mengenai manajemen sumber daya manusia juga dikemukakan oleh Hasibuan (2013:10) sebagai berikut:

“Manajemen sumber daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”

Edwin B. Flippo dalam Hasibuan (2013) menyatakan:

“Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan, dan masyarakat”

Menurut Buchari Zainun (2001:17), yang dikutip Marselina Merlin (2013) menyebutkan:

“manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang penting, bahkan dapat dikatakan bahwa manajemen itu pada hakikatnya adalah manajemen sumber daya manusia atau manajemen sumber daya manusia adalah identik dengan manajemen itu sendiri”.

Dari pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses pendayagunaan sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah organisasi yang mencakup; pengadaan, penggunaan, pengembangan dan pemeliharaan sumber daya manusia yang ada.

b. Peranan

Memahami sedemikian pentingnya peranan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi maka diperlukan sebuah pengaturan khusus mengenai sumber daya manusia yang sekarang ini kita kenal dengan Manajemen Sumber Daya Manusia yang merupakan bagian dari manajemen yang selama ini telah lebih umum dikenal. Oleh karena itu teori-teori manajemen umum menjadi dasar pembahasannya. Manajemen Sumber Daya Manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Pengaturan ini meliputi masalah perencanaan (*human resources planning*), pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Lebih jelasnya manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan perusahaan, kepuasan karyawan dan masyarakat.

Menurut Hasibuan (2013,14-15) Manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut:

- 1) Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan atau organisasi berdasarkan *job description, job specification, job requiremen dan job evaluation*.
- 2) Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan/ pegawai berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man and right job*.
- 3) Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- 4) Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang kan datang.
- 5) Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- 6) Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
- 7) Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- 8) Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi

karyawan.

- 9) Mengatur mutasi baik vertikal maupun horisontal.
- 10) Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonnya.

Dalam pengelolaan sumber daya manusia perlu diperhatikan jumlah, kualitas, distribusi dan utilitas sumber daya manusia yang bekerja dalam organisasi. Jumlah, jenis, dan kualitas sangat berkenaan dengan tuntutan pekerjaan-pekerjaan yang ada. Distribusi sumber daya manusia sangat tergantung kepada beban kerja dari setiap unit kerja yang ada. Sementara itu utilitas sangat bergantung kepada komitmen yang dimiliki.

Sedangkan Sedarmayanti (2007;25) memberikan penjelasan mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai berikut:

“Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM): rancangan sistem formal dalam organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif guna mencapai tujuan organisasi”.

Manajemen sumber daya manusia di masa mendatang hendaknya untuk memperhatikan prinsip-prinsip *Civil Service* yang dari hari ke hari makin mendapatkan perhatian (Cogburn) dalam Keban (2014, 109) yaitu merekrut aparat yang *qualified* untuk menangani pekerjaan-pekerjaan di sektor publik, memberikan balas jasa kepada mereka secara adil dan mengembangkan mereka, dan memberlakukan peraturan yang memungkinkan mereka untuk mencapai tujuan-tujuan publik.

3. Pegawai Negeri Sipil

a. Pengertian

Pegawai merupakan unsur utama dalam suatu organisasi. Oleh karena itu sebelum membahas mengenai pegawai terlebih dahulu akan disampaikan beberapa pendapat ahli mengenai definisi pegawai sebagai berikut:

Menurut Widjaja A.W. (2006: 113)

“Pegawai adalah merupakan tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi)”.

Sedangkan Kranenburg dalam Hartini dkk (2008:31) memberikan pengertian sebagai berikut:

“Pegawai Negeri, yaitu pejabat yang ditunjuk, jadi pengertian tersebut tidak termasuk terhadap mereka yang memegang jabatan mewakili seperti anggota parlemen, presiden dan sebagainya”.

Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dijelaskan bahwa Pegawai Negeri Sipil adalah warga negara Indonesia yang memiliki syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Pegawai Negeri Sipil merupakan pegawai Aparatur Sipil Negara memiliki Nomor Induk Pegawai secara nasional.

Dari beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Pegawai Negeri Sipil adalah Warga negara yang memiliki syarat tertentu

dan diangkat secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan dalam pemerintahan dan memiliki Nomor Induk Pegawai.

b. Syarat-Syarat

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil menyebutkan syarat-syarat untuk dapat melamar menjadi Pegawai Negeri Sipil adalah:

- 1) Warga Negara Indonesia;
- 2) Berusia serendah-rendahnya 18(delapan belas) tahun dan setinggi-tingginya 35 (tiga puluh lima) tahun;
- 3) Tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, karena melakukan suatu tindak pidana kejahatan;
- 4) Tidak pernah diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat sebagai pegawai negeri sipil atau diberhentikan dengan hormat sebagai pegawai swasta;
- 5) Tidak berkedudukan sebagai calo/pegawai negeri sipil;
- 6) Mempunyai pendidikan, kecakapan, keahlian dan keterampilan yang diperlukan;
- 7) Berkelakuan baik;
- 8) Sehat jasmani dan rohani;
- 9) Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik

Indonesia atau negara lain yang ditentukan oleh pemerintah; dan

- 10) Syarat lain yang ditentukan dalam persyaratan jabatan;
- 11) Pengangkatan sebagai calon pegawai negeri sipil dapat dilakukan bagi mereka yang melebihi usia 35(tiga puluh Lima) tahun berdasarkan kebutuhan khusus dan dilaksanakan secara selektif.

Syarat- syarat yang diuraikan di atas adalah syarat-syarat untuk diangkat sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil dari formasi umum, karena selain itu ada juga pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil dari tenaga honorer sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil.

c. Fungsi, Tugas dan Peran

Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur Aparatur Sipil Negara mempunyai fungsi, tugas dan peran sebagai berikut:

- 1) Fungsi Pegawai Negeri Sipil
 - a) Pelaksana kebijakan publik;
 - b) Pelayan publik;
 - c) Perikat dan pemersatu bangsa.
- 2) Tugas Pegawai Negeri Sipil
 - a) Melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;

- b) Memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas;
dan
- c) Mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia;

3) Peran Pegawai Negeri Sipil

Pegawai Negeri Sipil berperan sebagai perencana, pelaksana dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.

d. Hak dan kewajiban

1) Hak Pegawai Negeri Sipil

- a) Gaji, tunjangan dan fasilitas;
- b) Cuti;
- c) Jaminan pensiun dan jaminan hari tua;
- d) Perlindungan; dan
- e) Pengembangan kompetensi.

2) Kewajiban Pegawai Negeri Sipil

- a) setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintah yang sah;
- b) menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;
- c) melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah

yang berwenang;

- d) menaati ketentuan peraturan perundang-undangan;
- e) melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab;
- f) menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan;
- g) menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- h) bersedia ditempatkan di seluruh wilayah NKRI.

e. Kedudukan

Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kinerja aparatur negara khususnya pegawai negeri. Karena itu, dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional, diperlukan pegawai negeri harus menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan, dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Disamping itu dalam pelaksanaan desentralisasi kewenangan pemerintahan kepada daerah, pegawai negeri berkewajiban untuk tetap menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dan harus melaksanakan tugasnya secara profesional dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan, serta bersih dan

bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme.

Menurut Thoha (2014: 2) yang menjebutkan bahwa

“Pegawai negeri merupakan unsur Aparatur Negara, Abdi Masyarakat dan Abdi masyarakat adalah untuk melaksanakan tugas pemerintahan dan tugas pembangunan. Dengan kata lain keberhasilan tugas pemerintahan dan pembangunan banyak tergantung kepada kemauan dan kemampuan pegawai negeri”.

Pegawai negeri berkedudukan sebagai abdi negara tugasnya adalah melayani kehendak negara yang tercantum dalam pembukaan UUD 1945 alinea ke-4 yang isinya adalah:

- 1) Melindungi segenap bangsa indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia
- 2) Memajukan kesejahteraan umum
- 3) Mencerdaskan kehidupan bangsa
- 4) Ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial

Dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Menyebutkan bahwa Pegawai ASN berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan instansi pemerintah dan harus bebas dari pengaruh dan intervensi semua golongan dan partai politik.

4. Pengadaan Pegawai

a. Pengertian

Pengadaan atau yang juga disebut rekrutmen dalam tulisan ini yaitu suatu proses kegiatan mengisi formasi yang lowong, mulai dari

perencanaan, pengumuman, pelamaran, penyaringan sampai dengan pengangkatan dan penempatan. Jadi pengadaan disini adalah upaya penemuan calon dari dalam organisasi maupun dari luar untuk mengisi jabatan yang memerlukan Sumber Daya Manusia yang berkualitas.

Rekrutmen memegang peranan yang cukup penting bagi sebuah organisasi, terutama organisasi pemerintahan. Pegawai merupakan sumber daya yang paling penting dan menentukan bagi keberhasilan organisasi mencapai tujuan. Untuk mendapatkan sumber daya yang berkualitas, maka proses rekrutmen harus dilakukan secara efektif dan efisien.

Menurut Hasibuan (2013: 40) menjelaskan bahwa penarikan (rekrutmen) adalah:

“usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan”.

Penjelasan lain menurut Ambar dan Rosidah (2003: 101) menyatakan bahwa :

“ Pada prinsipnya yang disebut dengan rekrutmen adalah proses mencari dan menarik para pelamar untuk menjadi pegawai pada dan oleh organisasi tertentu. Selanjutnya rekrutmen juga dapat didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang teridentifikasi dalam perencanaan kepegawaian”.

Pengertian lain yang kurang lebih sama dikemukakan oleh Simamora (1997: 212) yang menyatakan bahwa:

“Rekrutmen (*recruitment*) adalah “serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian,

dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian”.

Proses rekrutmen akan berjalan sesuai harapan apabila semakin banyak pelamar yang dapat mengikuti seleksi berdasarkan dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan guna menutupi kebutuhan akan posisi tertentu dalam organisasi. Rekrutmen dimulai dari proses mencari, menarik dan mengidentifikasi seluruh calon pegawai yang mendaftar dan memenuhi persyaratan yang sudah ditentukan. Hasil dari serangkaian proses rekrutmen tersebut akan sesuai dengan jumlah kebutuhan jangka pendek maupun untuk kebutuhan yang akan datang.

Harvey D. dan Robert Bruce Bowin (1996: 90) sebagaimana di kutip Andi Permana (2014) memberikan definisi sebagai berikut:

“Recruiting may be defined as the process of seeking, attracting, and identifying a pool of qualified candidates in sufficient numbers to fill current and future workforce needs”.
(Merekrut dapat didefinisikan sebagai proses mencari, menarik, dan mengidentifikasi kelompok kandidat yang memenuhi syarat dalam jumlah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja saat ini dan masa depan).

Sedangkan dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 9 Tahun 2012 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Pegawai Negeri Sipil bahwa yang dimaksud dengan Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil adalah proses pengisian formasi yang lowong dimulai dari perencanaan, pengumuman, pelamaran, penyaringan, penetapan

kelulusan, permintaan Nomor Identitas Pegawai Negeri Sipil sampai dengan pengangkatan menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil.

Selanjutnya dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2013 disebutkan bahwa pengadaan Pegawai Negeri Sipil dilakukan mulai dari perencanaan, pengumuman, pelamaran, penyaringan, pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil sampai dengan pengangkatan menjadi pegawai Negeri Sipil

Dari beberapa definisi yang dikemukakan di atas maka dapat disimpulkan bahwa rekrutmen atau pengadaan pegawai adalah segala proses yang ditempuh sampai dengan didapatkannya Sumber Daya Manusia yang dibutuhkan, demikian halnya dengan Pegawai Negeri Sipil yang juga dimana pemenuhan sumber daya manusia Pegawai Negeri Sipil juga dimulai dari perencanaan, pelamaran, penyaringan, penetapan kelulusan sampai diangkatnya seseorang menjadi Pegawai Negeri Sipil.

b. Prinsip

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 9 Tahun 2012 menyebutkan bahwa prinsip pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil sebagai berikut:

- 1) Obyektif, dalam arti dalam proses pendaftaran, seleksi dan penentuan kelulusan didasarkan pada persyaratan dan hasil ujian/tes sesuai keadaan yang sesungguhnya.
- 2) Transparan, dalam arti proses pelamaran, pendaftaran, pelaksanaan ujian, pengolahan hasil ujian serta pengumuman hasil kelulusan

dilaksanakan secara terbuka.

- 3) Kompetitif, dalam arti semua pelamar bersaing secara sehat dan penentuan hasil seleksi didasarkan pada nilai ambang batas tertentu (*passing grade*) dan atau nilai terbaik dari seluruh peserta,
- 4) Akuntabel, dalam arti seluruh proses pengadaan Pegawai Negeri Sipil dapat dipertanggungjawabkan kepada *stakeholder* maupun masyarakat.
- 5) Bebas korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN), dalam arti seluruh proses pengadaan CPNS harus terhindar dari unsur KKN.
- 6) Tidak diskriminatif, dalam arti dalam proses pengadaan tidak boleh membedakan pelamar berdasarkan suku, agama, ras, jenis kelamin dan golongan.
- 7) Tidak dipungut biaya, dalam arti pelamar tidak dibebankan biaya apapun dalam proses pengadaan CPNS.
- 8) Efektif, dalam arti pengadaan CPNS dilakukan dengan kebutuhan organisasi.
- 9) Efisien, dalam arti penyelenggaraan pengadaan CPNS dilakukan dengan biaya seminimal mungkin.

c. Tujuan

Setiap organisasi dalam melakukan rekrutmen pada dasarnya memiliki suatu tujuan tertentu. Untuk lebih memperjelas mengenai tujuan dari rekrutmen maka perlu disajikan pendapat para ahli mengenai tujuan rekrutmen yang dikutip Andi Permana (2014)

antara lain:

Menurut Amirullah dan Rindyah Hanafi (2002: 131):

“Tujuan rekrutmen adalah menyediakan tenaga kerja yang cukup agar manajer dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan. Sehingga diharapkan tenaga kerja tersebut akan dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan cara seefisien mungkin guna tercapainya tujuan”.

Menurut Simamora (1997: 214) rekrutmen memiliki beberapa tujuan, antara lain sebagai berikut:

- 1) Untuk memikat sebagian besar pelamar kerja sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon-calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.
- 2) Tujuan pasca pengangkatan adalah penghasilan karyawan-karyawan yang merupakan pelaksana-pelaksana yang baik dan akan tetap bersama dengan perusahaan sampai jangka waktu yang masuk akal.
- 3) Meningkatkan citra umum organisasi, sehingga para pelamar yang gagal mempunyai kesan-kesan positif terhadap organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan rekrutmen adalah mencari, menarik sumber daya manusia yang memenuhi persyaratan untuk melaksanakan pekerjaan organisasi dalam waktu yang ditentukan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi

d. Proses

Pengadaan Pegawai Negeri Sipil Sipil dilakukan mulai dari

perencanaan, pengumuman, pelamaran, penyaringan, pengangkatan CPNS sampai dengan pengangkatan menjadi PNS.

Widjaja A.W. (1986: 50) menjelaskan bahwa proses penerimaan sesungguhnya atau rekrutmen melalui tahap-tahap, mulai dari tahap pengumuman sampai dengan pengangkatan menjadi Pegawai Negeri Sipil.

Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 pasal 58 berbunyi “Pengadaan PNS dilakukan melalui tahapan perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, masa percobaan, dan pengangkatan menjadi PNS”.

Pengadaan PNS menurut Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2002 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 98 tahun 2002 tentang pengadaan PNS, adalah proses kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk mendapatkan PNS yang mempunyai kemampuan untuk melaksanakan uraian pekerjaan yang sudah ditentukan sebelumnya.

Proses dalam pengadaan Pegawai Negeri Sipil sebagai berikut:

- 1) Perencanaan kebutuhan pegawai

Hartini dkk (2008:86) menyebutkan bahwa Perencanaan atau *Planning* dapat didefinisikan sebagai keseluruhan proses pemikiran dan penentuan secara matang mengenai hal- yang akan dikerjakan di masa yang akan datang dalam rangka mencapai tujuan yang ditentukan. Dengan demikian, pada pihak perencana dituntut

kepakaannya terhadap perkembangan situasi yang akan berdampak pada organisasi berupa berapa jumlah dan jenis tenaga yang diperlukan bagi pelaksanaan pembangunan dianalisis secara mendalam. Demikian pula jumlah pegawai yang diperkirakan akan naik pangkat dan promosi jabatan perlu disusun rencananya. Dalam konteks ini, kegiatan perencanaan meliputi pula kebutuhan dana yang dibutuhkan sehingga pada akhirnya diperoleh gambaran menyeluruh tentang kegiatan yang akan dilaksanakan. Tahapan perencanaan dalam pengadaan Pegawai Negeri Sipil antara lain:

a) Analisis Jabatan

Analisa jabatan adalah sesuatu yang sangat penting untuk dilakukan untuk mendapatkan/menempatkan orang pada suatu pekerjaan. Analisis jabatan terdiri dari dua kata, analisis dan jabatan. Analisis merupakan aktifitas berpikir untuk menjabarkan pokok persoalan menjadi bagian, komponen, atau unsur, serta kemungkinan keterkaitan fungsinya. Sedangkan jabatan adalah sekumpulan/ sekelompok tugas dan tanggung jawab yang akan, sedang dan telah dikerjakan oleh tenaga kerja dalam kurung waktu tertentu. Dengan demikian analisis pekerjaan atau jabatan dapat diartikan sebagai suatu aktifitas untuk mengkaji, mempelajari, mengumpulkan, mencatat, dan menganalisis ruang lingkup suatu pekerjaan secara sistematis dan sistemik.

Peraturan Kepala BKN Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pedoman pelaksanaan Analisis Jabatan di jelaskan bahwa Analisis jabatan adalah proses pengumpulan, pencatatan, pengolahan dan penyusunan data jabatan menjadi informasi jabatan. Dalam analisis jabatan dilakukan beberapa kegiatan sebagai berikut:

(1) Pengumpulan data

Yaitu mengumpulkan data untuk mendapatkan fakta-fakta dan keterangan dari pemegang jabatan, para pemimpin unit kerja, serta sumber data lainnya seperti catatan harian pemegang jabatan, rencana kerja dan laporan pelaksanaan pekerjaan, visi dan misi organisasi dan tata kerja serta informasi kepegawain lainnya.

(2) Penyusu

(3) nan informasi jabatan

Informasi jabatan meliputi:

(a) Uraian jabatan

(b) Syarat jabatan

(c) Peta jabatan

(4) Verifikasi data

Verifikasi merupakan konfirmasi analisis jabatan kepada pihak-pihak terkait untuk menyempurnakan hasil pengolahan data sebagai bahan pertimbangan penentuan

analisis jabatan.

(5) Penetapan hasil analisis jabatan

(a) Finalisasi

(b) Pengesahan hasil analisis

b) Formasi Pegawai Negeri Sipil

Menurut Thoha (2014: 27) menyebutkan bahwa:

“Formasi adalah jumlah dan susunan pangkat PNS yang diperlukan oleh suatu satuan organisasi negara untuk mampu melaksanakan tugas pokok untuk jangka waktu tertentu yang ditetapkan oleh menteri yang bertanggungjawab dalam bidang penertiban dan penyempurnaan aparatur Negara”.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2003 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2000 tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil disebutkan bahwa Formasi Pegawai Negeri Sipil adalah jumlah dan susunan pangkat Pegawai Negeri Sipil yang diperlukan dalam suatu satuan organisasi negara untuk mampu melaksanakan tugas pokok dalam jangka waktu tertentu.

c) Anggaran Belanja Negara

Anggaran Belanja Negara yang tersedia sangat menentukan dalam pelaksanaan pengadaan pegawai negeri sipil, karena walaupun formasi yang dibutuhkan telah dianalisis secara rasional tetapi kemampuan keuangan negara yang tersedia tidak mencukupi maka kebutuhan pegawai tidak bisa dipenuhi. Oleh karena itu ketersediaan anggaran adalah faktor

yang sangat menentukan dalam pengadaan Pegawai Negeri Sipil.

2) Proses Seleksi

Menurut Sedarmayanti (2013;113) seleksi adalah Kegiatan menentukan dan memilih tenaga kerja yang memenuhi kriteria yang telah ditentukan. Seleksi bertujuan memutuskan apakah seorang pelamar diterima bekerja atau tidak. Proses Seleksi tergantung pada tiga masukan penting yaitu:

- Informasi analisis jabatan
- Rencana sumber daya manusia
- Rekrutmen.

Selanjutnya menurut Rivai (2011: 159) yang dikutip oleh Riki Etrianto (2014) menjelaskan bahwa seleksi adalah kegiatan manajemen Sumber Daya Manusia yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan. Hal ini berarti telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan.

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil menjelaskan tahapan pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil sebagai Berikut:

(1) Pengumuman penerimaan

Berdasarkan penetapan formasi PNS dari pejabat yang berwenang dalam hal ini Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, maka dilaksanakan pengumuman penerimaan CPNS melalui media yang mudah diketahui oleh masyarakat luas antara lain melalui media elektronik, media cetak, papan pengumuman atau bentuk lain yang memungkinkan minimal selama 15 (lima belas) hari kalender. Dalam pengumuman paling harus jelas memuat persyaratan pelamar, jumlah lowongan jabatan, kualifikasi pendidikan, waktu dan tata cara pendaftaran.

(2) Pelaksanaan seleksi

Seleksi dimulai sejak pengajuan lamaran oleh pelamar untuk menentukan pelamar memenuhi persyaratan yang ditentukan untuk mengikuti tahap seleksi selanjutnya yaitu Tes Kompetensi Dasar (TKD).

(3) Pengolahan hasil seleksi

Pengolahan hasil seleksi dilakukan oleh Panitia Seleksi Nasional setelah selesainya ujian seleksi TKD yang dilaksanakan dengan metode Computer Assisted Test (CAT).

(4) Pengumuman hasil seleksi

Pengumuman hasil seleksi melalui media elektronik, media cetak dan papan pengumuman bagi peserta yang

dinyatakan lulus TKD sesuai ranking berdasarkan jabatan dan/ atau penempatan. Dan selanjutnya akan dilaksanakan Tes Kompetensi Bidang(TKB) jika telah ditentukan sebelumnya. Dan sebagai dasar bagi Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menetapkan kelulusan peserta.

(5) Pengangkatan CPNS

(a) Pemberitahuan/ pengumuman pendaftaran ulang peserta yang lulus

Pemberitahuan atau pengumuman pendaftaran ulang bagi peserta ditetapkan oleh PPK dengan memuat persyaratan yang harus dipenuhi oleh peserta yang telah lulus dengan batas waktu yang ditentukan.

(b) Pemenuhan kelengkapan persyaratan administrasi

Peserta yang dinyatakan lulus memenuhi kelengkapan administrasi sebagai bahan pengusulan penetapan NIP ke Badan Kepegawaian Negara.

(c) Pemeriksaan kelengkapan

Panitia seleksi memeriksa kelengkapan administrasi pelamar yang telah lulus untuk memastikan kelengkapan berkas sebelum dibuat pengusulan penetapan NIP.

(d) Penyampaian usul penetapan NIP

Pejabat Pembina Kepegawaian menyampaikan usulan penetapan NIP kepada Kepala Badan Kepegawaian Negara

atau Kantor Regional BKN.

(e) Penetapan NIP

Kepala Kantor Regional BKN menetapkan pertimbangan teknis penetapan NIP Calon Pegawai Negeri Sipil.

(f) Pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil

Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil berdasarkan persetujuan penetapan Nomor Induk Pegawai dari Kepala Kantor Regional BKN.

(g) Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan

Dalam masa kerja sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil, maka salah satu yang harus dipenuhi CPNS untuk diangkat menjadi PNS adalah lulus pendidikan dan pelatihan prajabatan yang dilaksanakan oleh Lembaga Administrasi Negara

(h) Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil

Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan setelah Calon Pegawai Negeri Sipil telah memenuhi persyaratan antara lain: memenuhi syarat-syarat sebagai PNS, nilai pekerjaan selama menjadi CPNS sekurang-kurangnya bernilai baik dan lulus pendidikan dan pelatihan prajabatan dan ditetapkan pengangkatannya oleh PPK.

e. **Sistem *Computer Assisted Test* (CAT)**

Metode *Computer Assisted Test* (CAT) merupakan metode tes yang telah dilaksanakan dalam ujian seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil, maka dipandang perlu penulis uraikan mengenai metode CAT tersebut. Metode seleksi dengan CAT berdasarkan Surat edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi no. B-2432/M.PAN.RB/7/2013 tentang Penerapan Sistem *Computer Assisted Test* (CAT) dalam Seleksi CPNS Tahun 2013 dan 2014 yang menyebutkan bahwa:

- 1) Pelaksanaan seleksi CPNS dari pelamar umum tahun 2013 di Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Provinsi diharapkan telah menggunakan sistem CAT, demikian juga bagi Kabupaten/Kota yang sudah siap;
- 2) Pelaksanaan seleksi CPNS dari pelamar umum tahun 2014 dan seterusnya, wajib menggunakan sistem CAT.

Sistem *Computer Assisted Test* (CAT) merupakan suatu metode rekrutmen yang memanfaatkan teknologi komputer sebagai media lembar soal sekaligus lembar jawaban dalam sistem seleksi CPNS. Seiring dengan perkembangan zaman, calon pegawai dituntut memiliki ilmu pengetahuan serta penguasaan teknologi.

Penggunaan sistem rekrutmen yang baru tentu memerlukan kesiapan infrastruktur yang memadai. Spesifikasi infrastruktur penunjang rekrutmen CPNS juga sudah diatur dalam Lampiran Surat Edaran

Menpan & RB no. B-2432/M.PAN.RB/7/2013 tentang Penerapan Sistem *Computer Assisted Test (CAT)* dalam Seleksi CPNS Tahun 2013 dan 2014, yaitu:

- 1) *Processor intel Core 2 Duo*
- 2) *Memory 2 GB*
- 3) *HD 250 GB*
- 4) *DVDRW*
- 5) *Keyboard + Mouse Optic PS 2*
- 6) *Display minimum 1024 x 768 pixel*
- 7) *Network Card 100 mbps dan wifi*
- 8) *Browser Google Chrome*
- 9) *Antivirus update*
- 10) Jaringan lokal (*Local Networking*) menggunakan *hub/switch* dan *router* serta *wifi* sesuai standar pabrikan industri yang disesuaikan dengan jumlah *client* (min 1/100)
- 11) **Genset/UPS untuk mengantisipasi PT.PLN apabila ada pemadaman listrik**
- 12) **LCD TV untuk monitoring hasil test berikut kabel data untuk menghubungkan ke komputer**
- 13) **Infocus Projector untuk pemaparan dan pengarahannya dengan CAT System**

f. Faktor-faktor Penghambat

Menurut Siagian, (2006 ; 104) Proses rekrutmen tidak terlepas dari berbagai macam kendala yang bisa saja muncul dalam pelaksanaannya. Kendala dalam rekrutmen diantaranya:

1) Faktor –faktor organisasi

Adanya berbagai kebijaksanaan yang ditetapkan dan diberlakukan dalam suatu organisasi dimaksudkan agar organisasi yang bersangkutan semakin mampu mencapai tujuan dan sasaraannya sehingga bisa saja kebijaksanaan tersebut membatasi ruang gerak pencari tenaga kerja baru.

Beberapa kebijaksanaan yang mungkin menjadi kendala dalam proses rekrutmen antara lain:

- a) Kebijakan promosi dari dalam. Dengan kebijaksanaan ini lowongan-lowongan yang ada diisi oleh para pekerja yang sudah menjadi karyawan organisasi, tentunya para pencari tenaga tidak usah lagi mencari sumber-sumber tenaga dari luar organisasi. Sehingga kemungkinan memperoleh tenaga baru dengan pandangan baru, pendekatan baru, keahlian dan keterampilan baru sangat terbatas.
- b) Kebijakan tentang imbalan. Dengan kebijaksanaan ini para pencari tenaga kerja baru hanya dapat menawarkan tingkat penghasilan tertentu kepada para pelamar berdasarkan kebijaksanaan yang berlaku pada organisasi.

- c) Kebijakan tentang status kepegawaian. Maksud dari kebijakan ini ialah ketentuan tentang apakah para pegawai baru harus bekerja penuh bagi organisasi ataukah dimungkinkan bekerja separuh waktu. Dengan kebijakan seperti ini para pencari tenaga kerja hanya mencari pelamar yang bersedia bekerja separuh waktu bagi organisasi yang akan mempekerjakannya.
- d) Rencana sumber daya manusia. Rencana ini memberi petunjuk tentang lowongan yang bagaimana sifatnya yang diisi dari dalam dan lowongan yang bagaimana yang akan diisi melalui rekrutmen dari luar. Dengan rencana demikian akan membatasi langkah dan tindakan para pencari kerja, mereka harus mematuhi apa yang telah ditetapkan.
- 2) Kebiasaan para pencari kerja
- Karena beberapa faktor seperti latar belakang pendidikan dan pengalaman, para pencari kerja tersebut dalam melaksanakan rekrutmen mungkin saja mempunyai kebiasaan-kebiasaan tertentu yang tentunya ada segi positif yaitu proses rekrutmen dapat berjalan relatif cepat berkat pengalaman dan pengetahuannya, maupun negatifnya yaitu kecenderungan melakukan kesalahan yang sama dan sikap pandang enteng terhadap tugasnya.
- 3) Faktor-faktor eksternal yang bersumber dari lingkungan organisasi bergerak. Tidak dapat diabaikan apa yang terjadi disekitar

organisasi, artinya faktor-faktor eksternal atau lingkungan harus selalu mendapat perhatian, yaitu:

- a) Tingkat pengangguran, dalam hal ini ketika tingkat pengangguran tinggi maka para perekrut harus dapat bertindak lebih selektif karena bisa saja banyak pelamar yang melebihi ketentuan organisasi sebaliknya ketika tingkat pengangguran sangat rendah maka pencari tenaga kerja tidak dapat jual mahal kepada para pelamar.
- b) Kedudukan organisasi pencari tenaga kerja, dalam hal ini organisasi yang mempunyai kedudukan tinggi maka akan membuat para pelamar merasa senang akan berada pada organisasi tersebut.
- c) Langka tidaknya keahlian, dalam hal ini terpengaruh oleh semakin beranekaragamnya keahlian dan keterampilan menuntut sebuah organisasi tersebut merekrut tenaga yang pada dasarnya sangat terbatas sehingga tidak jarang sebuah organisasi merubah kebijaksanaan.
- d) Peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan, peraturan yang harus ditaati dan tidak bisa diganggu gugat lagi.
- e) Praktek rekrutmen oleh organisasi lain, terjadinya praktek-praktek melanggar norma etika dalam sebuah organisasi.
- f) Tuntutan tugas yang kelak akan dikerjakan oleh para pekerja baru itu, dalam hal ini para pencari kerja biasanya dihadapkan

pada keadaan dimana mencari tenaga kerja yang sudah berpengalaman lebih sulit daripada mencari tenaga kerja yang baru saja lulus.

Selanjutnya menurut Nawawi (2008) sebagaimana dikutip Rikie Trianto (2014) yang diunduh dari rikietrianto.blogspot.com bahwa terdapat 4 (empat) sikap yang berbeda di lingkungan organisasi/ perusahaan dalam melakukan rekrutmen karyawan sebagai berikut:

- a) Sikap pasif tanpa diskriminasi, sikap ini merupakan sikap para eksklusif di lingkungan organisasi/perusahaan untuk meniadakan perbedaan dan memberlakukan secara sama dalam mengangkat, menggaji dan memberikan promosi bagi para calon dan pekerja.
- b) Rekrutmen berdasarkan perbedaan, rekrutmen ini dilakukan secara aktif untuk mengelompokkan pelamar, dengan hanya menerima kelompok tertentu.
- c) Rekrutmen berdasarkan prioritas, rekrutmen ini dilakukan dengan cara mendahulukan atau memprioritaskan kelompok tertentu.
- d) Rekrutmen dengan penjatahan, rekrutmen ini dilakukan dengan cara menetapkan jatah terhadap kelompok tertentu.

Dari beberapa pendapat ahli sebagaimana disebutkan di atas secara umum telah menggambarkan beberapa kendala dalam rekrutmen pegawai atau tenaga kerja, namun dalam pengadaan Pegawai Negeri Sipil beberapa tahun terakhir terdapat beberapa faktor –faktor lain yang

juga dapat dianggap sebagai faktor penghambat di sejumlah daerah di Indonesia antara lain:

1) Primordialisme atau Isu Putra Daerah,

Ramlan Surbakti memberikan pengertian primordialisme yaitu merupakan keterkaitan seseorang dalam kelompok atas dasar ikatan kekerabatan, suku bangsa dan adat-istiadat sehingga melahirkan pola prilaku serta cita-cita yang sama.

Secara umum primordialisme yaitu sebuah pandangan atau paham yang memegang teguh hal-hal yang dibawa sejak kecil, baik mengenai tradisi, adat-istiadat, kepercayaan, maupun segala sesuatu yang ada dalam lingkungan pertamanya.

Menurut Samuel P. Huntington sebagaimana dikutip Al Luki (2013) pada <http://alluky.blogspot.co.id/2013/01/makna-putra-daerah-dalam-kampanye-pemilukada.html>. menyatakan bahwa putra daerah bisa dikategorikan dalam beberapa level yaitu:

- a) Putra daerah geografis-biologis, yakni orang yang dilahirkan di daerah tersebut, baik dengan orang tua yang asli daerah tersebut ataupun dengan orang tua dari luar daerah.
- b) Putra daerah ekonomis-pragmatis, yakni orang yang berasal dan lahir dari daerah lain, tapi karena kepentingan tertentu seperti pekerjaan/ ekonomi, ia berlalu lalang atau bahkan bertempat tinggal di daerah tersebut.
- c) Putra daerah sosio-ideologis, yakni orang yang dalam kurung

waktu yang lama, hidup, tumbuh, berkembang dan berinteraksi dengan masyarakat dimana ia tinggal. Ia telah menginternalisasi identitas dan karakter masyarakat, membangun ikatan emosional dengan masyarakat, serta menjadi bagian dari masyarakat setempat.

2) Kondisi Geografis

Untuk memahami arti dari kondisi geografis maka terdapat beberapa pendapat ahli yang dikutip dari <http://www.gurupendidikan.com/pengertian-geografi-menurut-para-ahli-lengkap> antara lain sebagai berikut:

Menurut Claudius Ptolomaeus geografi ialah:

“suatu penyajian melalui peta dari sebahagian dan seluruh permukaan bumi”.

Selanjutnya Strabo menyebutkan bahwa

“geografi erat kaitannya dengan karakteristik tertentu mengenai suatu tempat dengan memperhatikan juga hubungan antara berbagai tempat secara keseluruhan”.

Dan menurut Petrus Haryo Sabtono yang dikutip dari <https://abelpetrus.wordpress.com/geography/kondisi-geografis-dan-penduduk-indonesia> menjelaskan bahwa kondisi geografis dapat diketahui dari letak suatu wilayah antara lain: posisi suatu daerah terhadap tempat atau daerah lain, kehidupan penduduk yang ada di daerah tersebut dan latar belakang sejarah dan pengaruh yang pernah ada atau akan ada terhadap daerah tersebut.

Kondisi geografis juga dipengaruhi oleh letak fisografis yaitu letak suatu tempat berdasarkan segi fisiknya, seperti dari segi garis lintang dan garis bujur, posisi dengan daerah lain, batuan yang ada dalam bumi, relief permukaan bumi, serta kaitannya dengan laut dan letak sosigrafis yaitu letak suatu tempat ditinjau dari sosio kulturalnya, seperti segi ekonomi, politis dan sebagainya.

Dari beberapa pengertian dan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa kondisi geografis adalah yaitu keadaan muka bumi dari aspek letak, cuaca, iklim, relief, jenis tanah, flora dan fauna serta sumber daya alamnya.

3) Kualitas Sumber Daya Manusia

Indikator kualitas sumber daya manusia sangat beragam. Indikator kualitas sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Danim (1996) yang diunduh dari www.psychologymania.com/2012/12/indikator-kualitas-sumber-daya-manusia.html adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas fisik dan kesehatan meliputi:
 - (1) Memiliki kesehatan yang baik serta kebugaran jasmani
 - (2) Memiliki tingkat kehidupan yang layak dan manusiawi
- b. Kualitas intelektual (pengetahuan dan Keterampilan) meliputi:
 - (1) Memiliki kemampuan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi
 - (2) Memiliki tingkatan ragam dan kualitas pendidikan serta

keterampilan yang relevan dengan memperhatikan dinamika lapangan kerja, baik yang tersedia di tingkat local, nasional maupun internasional.

(3) Memiliki penguasaan bahasa, meliputi bahasa nasional, bahasa ibu (daerah) dan sekurang-kurangnya satu bahasa asing.

(4) Memiliki pengetahuan dan keterampilan di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang sesuai dengan tuntutan industrialisasi.

c. **Kualitas Spiritual (Kejuangan) meliputi:**

(1) Taat menjalankan agama dan kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa, serta toleransi yang tinggi dalam kehidupan beragama.

(2) Memiliki semangat yang tinggi dan kejuangan yang tangguh, baik sebagai individu maupun sebagai masyarakat.

(3) Jujur yang dilandasi kesamaan antara pikiran, perkataan dan perbuatan serta tanggung jawab yang dipikulnya.

(4) Lebih mementingkan kepentingan umum daripada kepentingan pribadi atau golongan atas dasar kesamaan lebih mendahulukan kewajiban daripada hak sebagai Warga Negara.

(5) Memiliki sikap adaptif dan kritis terhadap pengaruh negative nilai-nilai budaya asing.

- (6) Memiliki kesadaran disiplin nasional sebagai suatu budaya bangsa yang senantiasa ingin maju.
- (7) Memiliki semangat kompetisi yang tinggi dengan meningkatkan motivasi, etos kerja dan produktivitas demi pembangunan bangsa dan Negara.
- (8) Berjiwa besar dan berpikiran positif dalam setiap menghadapi permasalahan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara demi keutuhan dan kemajuan.
- (9) Memiliki sifat keterbukaan yang dilandasi rasa tanggung jawab bagi kepentingan bangsa.
- (10) Memiliki kesadaran hukum yang tinggi serta menyadari hak dan kewajiban asasinya dengan yang ditetapkan dalam UUD 1945.

Selanjutnya menurut (Matutina,2001:205), yang dikutip Alvin S Ritonga , diunduh dari <http://vinspirations.blogspot.co.id> bahwa kualitas sumber daya manusia mengacu pada :

1. Pengetahuan (Knowledge) yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya fikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan.
2. Keterampilan (Skill), kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki karyawan.
3. Abilities yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah

kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab.

Melihat uraian tersebut di atas, maka kualitas sumber daya manusia yang bermutu sangat diperlukan dalam suatu organisasi, karena dengan adanya manusia-manusia yang bermutu, berintelektual, memiliki keterampilan serta memiliki fisik yang sehat sangat mempengaruhi terhadap maju mundurnya suatu organisasi.

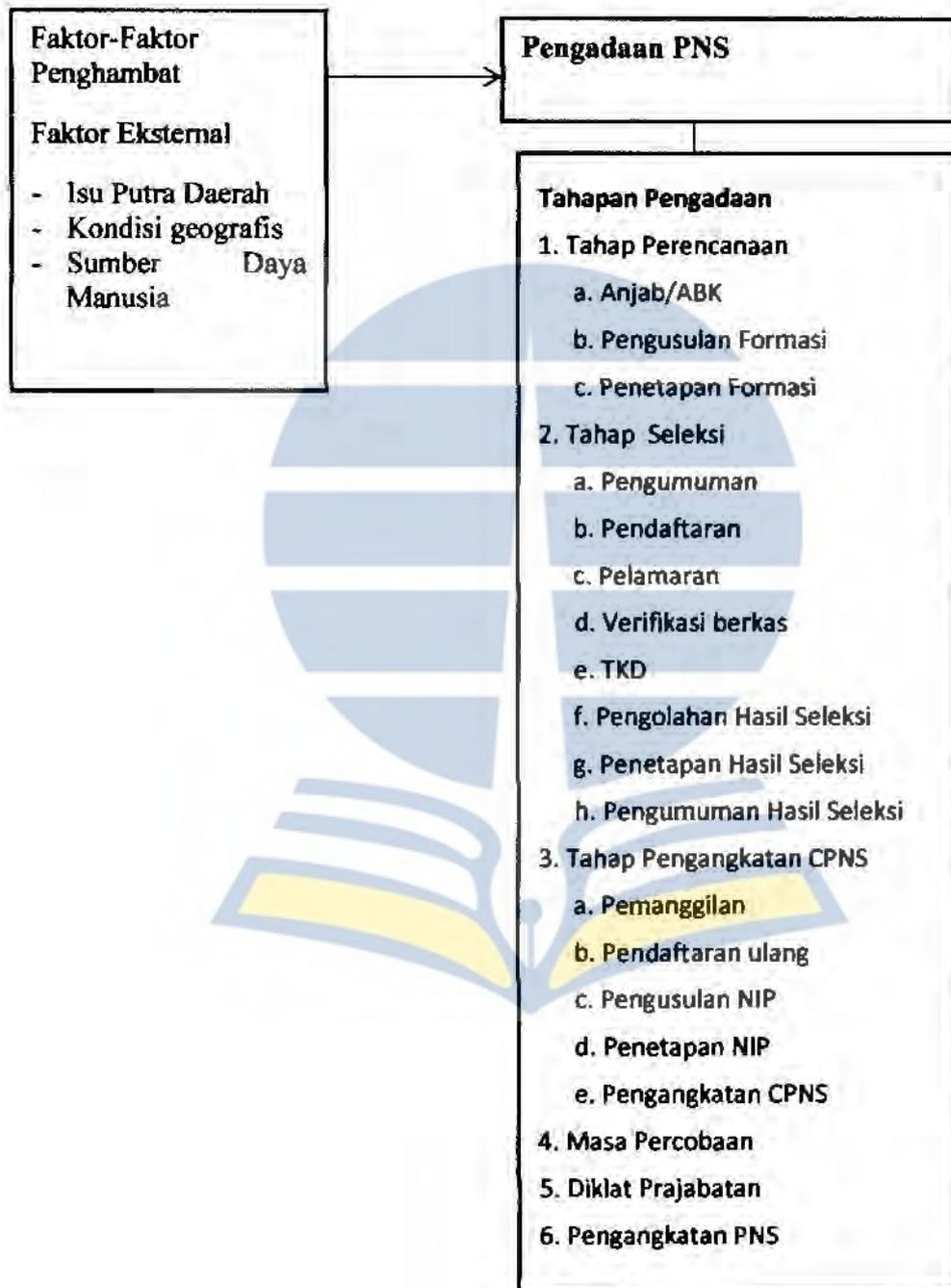
C. Kerangka Berpikir

Pelaksanaan pengadaan atau rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil yang transparan, obyektif dan akuntabel adalah merupakan langkah awal dalam memenuhi kebutuhan Pegawai Negeri Sipil yang berkualitas dalam rangka mengembang tugas, fungsi, peran Pegawai Negeri Sipil sebagai Aparatur Negara.

Dari beberapa pendapat ahli mengenai pengadaan pegawai seperti yang dikemukakan Simamora (1997) maupun Ambar dan Rosidah (2003) serta kendala dalam rekrutmen sebagaimana yang dijelaskan Nawawi (2008) maupun oleh Siagian (2006) secara umum telah menggambarkan Pelaksanaan pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil. Namun faktor lain seperti kondisi geografis belum terakomodir sebagai salah satu faktor yang menjadi penghambat dalam pengadaan pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Nunukan Tahun 2014.

Berikut ini alur penelitian yang akan dilaksanakan berupa kerangka pikir :

Gambar 2. 1. Kerangka Pikir



D. Operasionalisasi Konsep

Untuk memberikan satu persepsi dan arah yang jelas terhadap masalah yang dihadapi maka perlu adanya penjelasan beberapa istilah yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini.

1. Pengadaan Pegawai Negeri Sipil adalah kegiatan untuk mengisi kebutuhan jabatan administrasi dan/atau jabatan fungsional dalam suatu instansi pemerintah. Pengadaan PNS dilakukan melalui beberapa tahapan sebagai berikut:

a. Tahap Perencanaan yaitu tahapan persiapan dalam rangka pengadaan pegawai negeri sipil yang meliputi :

- 1) Analisa Jabatan/ Analisa Beban Kerja yaitu proses untuk memperoleh data jabatan, informasi jabatan dan membuat peta jabatan serta melakukan perhitungan beban kerja pegawai sehingga dapat mencerminkan kebutuhan pegawai pada setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah;
- 2) Pengusulan Formasi yaitu penyampaian usulan formasi dari Pejabat Pembina Kepegawaian kepada Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi;
- 3) Penetapan Formasi yaitu Persetujuan jumlah formasi yang ditetapkan dengan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

b. Tahap Seleksi meliputi:

- 1) Pengumuman, yaitu penyampaian informasi penerimaan CPNS

melalui media yang mudah diketahui oleh masyarakat luas antara lain media elektronik, media cetak, dan papan pengumuman atau bentuk lain yang memungkinkan dengan memuat persyaratan pelamar, jumlah lowongan atau formasi, kualifikasi pendidikan, waktu dan tata cara pendaftaran.

- 2) Pendaftaran yaitu pendaftaran calon peserta seleksi melalui registrasi ke Portal Nasional www.panselnas.menpan.go.id untuk mendapatkan user dan password masuk ke portal Badan Kepegawaian Negara www.sscn.bkn.go.id;
- 3) Pelamaran yaitu penyampaian surat lamaran yang ditujukan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian;
- 4) Verifikasi berkas, yaitu verifikasi berkas fisik pelamar dan verifikasi secara online pada portal www.sscn.bkn.go.id;
- 5) Tes Kompetensi Dasar yaitu ujian seleksi dengan sistem *Computer Assisted Test (CAT)*.
- 6) Pengolahan hasil seleksi yaitu pengolahan hasil ujian peserta yang dilakukan oleh Panitia Seleksi Nasional yang memuat nilai keseluruhan peserta test yang telah disusun berdasarkan formasi jabatan dan penempatan yang dilamar peserta test.
- 7) Penetapan Kelulusan, yaitu penetapan kelulusan berdasarkan hasil seleksi oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.
- 8) Pengumuman hasil seleksi, yaitu pengumuman yang memuat peserta yang dinyatakan lulus seleksi oleh Pejabat Pembina

Kepegawaian berdasarkan penetapan hasil seleksi.

c. Tahap Pengangkatan CPNS

- 1) Pemanggilan adalah pemanggilan yang dilaksanakan dengan pengumuman yang memuat tata cara dan ketentuan yang harus dipenuhi peserta yang dinyatakan lulus seleksi
- 2) Pendaftaran Ulang adalah pendaftaran yang dilakukan oleh peserta yang lulus seleksi untuk memenuhi segala ketentuan yang dipersyaratkan untuk pengusulan penetapan Nomor Induk Pegawai.
- 3) Pengusulan NIP adalah usulan penetapan Nomor Induk Pegawai bagi peserta yang lulus seleksi oleh Pejabat Pembina Kepegawaian kepada Badan Kepegawaian Negara.
- 4) Penetapan Nomor Induk Pegawai yaitu persetujuan Nomor Induk Pegawai yang ditetapkan oleh Badan Kepegawaian Negara melalui Kantor Regional masing-masing wilayah.
- 5) Pengangkatan sebagai CPNS yaitu penetapan pengangkatan sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.

d. Masa Percobaan adalah masa yang dilalui seorang calon pegawai negeri sipil selama 1(satu) tahun untuk memenuhi persyaratan diangkat menjadi pegawai negeri sipil

e. Pendidikan Pelatihan Prajabatan, yaitu pendidikan dan pelatihan yang harus diikuti dan dinyatakan lulus bagi Calon Pegawai Negeri Sipil dalam kurung waktu 1(satu) sebagai salah satu syarat untuk diangkat

sebagai PNS.

- f. Pengangkatan menjadi PNS yaitu penetapan pengangkatan sebagai Pegawai Negeri Sipil oleh Pejabat Pembina Kepegawaian setelah Calon Pegawai Negeri Sipil memenuhi persyaratan pengangkatan sebagai Pegawai Negeri Sipil.

2. Faktor penghambat adalah hal-hal yang mempengaruhi atau menjadi kendala dalam proses pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Nunukan yaitu:

- a. Isu Putra Daerah yaitu munculnya desakan dari beberapa kelompok masyarakat tertentu yang menamakan diri sebagai putra daerah untuk mendapatkan prioritas dalam penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil.
- b. Kondisi Geografis yaitu kondisi wilayah Kabupaten Nunukan yang berada di daerah perbatasan dengan negara tetangga Malaysia yang masih memiliki banyak wilayah terpencil dan tertinggal yang masih sangat sulit dijangkau sarana transportasi dan komunikasi sehingga mengurangi minat pelamar.
- c. Kualitas Sumber Daya Manusia yaitu kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki oleh individu yang dibutuhkan untuk mengisi formasi yang tersedia.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang menggambarkan keadaan subyek atau obyek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat dan lain-lain) berdasarkan fakta-fakta yang nampak atau sebagaimana adanya. Data yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah data yang berupa kata-kata. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui proses pelaksanaan pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Nunukan pada Tahun 2014

B. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan Pada Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan Propinsi Kalimantan Utara.

C. Informan Penelitian

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling* sehingga terdapat satu atau beberapa informan kunci dan informan pendukung. Informan kunci dalam penelitian adalah Pejabat yang terkait langsung dari proses pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Nunukan seperti Kepala Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah, Kepala Sub Bidang Pengadaan, Kepala Bidang Mutasi, Kepala Bidang Diklat/ Sub Bidang Diklat Prajabatan, Admin SSCN Pemerintah Kabupaten Nunukan dan sebagai informan pendukung yaitu beberapa peserta test Calon Pegawai Negeri Sipil baik yang lulus maupun yang tidak lulus seleksi.

D. Sumber Data

Dalam penelitian ini, sumber data yang digunakan ada dua macam yaitu:

1. Sumber primer

Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer yang diperoleh berupa hasil wawancara yang akan dilakukan kepada: Kepala Badan Kepegawaian Dan diklat Daerah, Kepala Bidang/Sub Bidang Pengadaan Pegawai Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan, Kepala Bidang Mutasi Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan, Kepala Bidang Pendidikan dan Pelatihan Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan,

2. Sumber sekunder

Sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data pengumpul data, misalnya lewat dokumen. Data sekunder yang akan diperoleh dalam penelitian ini adalah berupa data profil Kabupaten Nunukan, Profil Kepegawaian Pemerintah Kabupaten Nunukan dan struktur organisasi Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan maupun petunjuk serta metode pelaksanaan pengadaan pegawai.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi adalah tehnik pengumpulan yang mempunyai ciri yang

spesifik bila dibandingkan dengan tehnik yang lain. Observasi dilakukan untuk mengetahui keadaan fisik sarana dan prasarana yang menunjang pelaksanaan Pengadaan CPNS menggunakan sistem CAT.

2. Wawancara

Wawancara yang dilakukan menggunakan metode bebas terpimpin, peneliti mengajukan pertanyaan kepada pihak yang diwawancarai dengan susunan pertanyaan yang sesuai dengan poin-poin yang telah dirumuskan. Dalam penelitian ini wawancara bertujuan untuk menggali data dan informasi tentang pelaksanaan pengadaan CPNS pada Pemerintah Kabupaten Nunukan Tahun 2014. Metode ini digunakan untuk menggali informasi dari semua informan penelitian.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat, majalah dan sebagainya. Dalam hal ini dokumentasi diperoleh melalui dokumen-dokumen atau arsip-arsip dari lembaga yang diteliti. Dokumen dapat berupa rekaman, tertulis akan tetapi dapat juga berupa gambar atau benda peninggalan yang berkaitan dengan aktifitas tertentu. Bila catatan atau rekaman bersifat formal maka itu disebut arsip. Data yang didapat dari tehnik dokumentasi ini adalah:

- a. Profil Kabupaten Nunukan
- b. Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan
- c. Petunjuk serta Metode Pelaksanaan Pengadaan CPNS

F. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

1. Pedoman Wawancara (*Interview Guide*)

Pedoman wawancara berisi tentang butir-butir pertanyaan yang diberikan kepada subjek peneliti untuk dijawab sesuai dengan keadaan.

Pedoman wawancaranya adalah sebagai berikut:

- a. Gambaran umum pengadaan pegawai (syarat, prosedur dan proses pengadaan)
- b. Faktor-faktor yang menghambat dalam kegiatan pengadaan pegawai negeri sipil di Kabupaten Nunukan.

2. Pedoman Dokumentasi

Pedoman dokumentasi berupa petunjuk untuk memperoleh data-data dari organisasi berupa catatan, buku, surat, majalah dan sebagainya.

Dokumen ini berupa sejarah singkat berdirinya organisasi, visi dan misi organisasi, gambar bagan struktur organisasi, kedudukan, fungsi dan tugas **Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan**

3. *Field Note* (catatan lapangan)

Field Note adalah merupakan instrumen penelitian yang berupa buku catatan lapangan yang berguna untuk mencatat informasi uraian yang bersifat *non-verbal* yang diperoleh selama penelitian.

G. Teknik Analisis Data

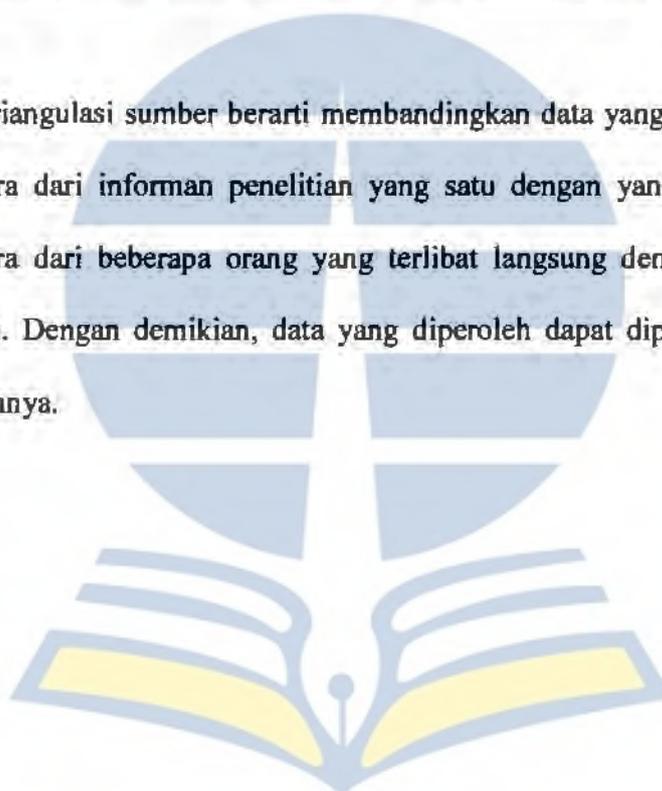
Miles & Huberman dalam Saldana, (2014:31) menyatakan bahwa dalam analisis data kualitatif terdapat 3 alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan. Aktivitas dalam analisis data yaitu : Kondensasi Data, Penyajian Data dan Penarikan Kesimpulan.

- 1) Kondensasi Data merujuk pada proses memilih, menyederhanakan, mengabstraksikan 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 adalah sebuah pengorganisasian, penyatuan dari informasi yang memungkinkan penyimpulan dan aksi. Penyajian data membantu dalam memahami apa yang terjadi dan untuk apa melakukan sesuatu, termasuk analisis yang lebih mendalam atau mengambil aksi berdasarkan pemahaman.
- 3) Penarikan kesimpulan merupakan kegiatan yang penting, karena dari permulaan pengumpulan data seseorang menganalisis kualitatif mulai mencari arti benda-benda, mencatat keteraturan penjelasan, konfigurasi yang mungkin, alur sebab akibat, dan proposisi. Kesimpulan final mungkin tidak muncul sampai data berakhir, tergantung pada besarnya kumpulan catatan lapangan, pengkodean, penyimpanan dan metode pencarian ulang yang digunakan, kecakapan peneliti dan tuntutan pemberi dana.

H. Teknik Keabsahan Data

Penelitian ini menggunakan teknik keabsahan data yaitu triangulasi metode dan triangulasi sumber. Teknik triangulasi metode dilakukan dengan membandingkan dan mengecek antara data hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Dikategorikan valid apabila data hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi tersebut tidak bertentangan dan menunjukkan kesamaan arti dan makna.

Triangulasi sumber berarti membandingkan data yang diperoleh melalui wawancara dari informan penelitian yang satu dengan yang lain, yaitu hasil wawancara dari beberapa orang yang terlibat langsung dengan permasalahan penelitian. Dengan demikian, data yang diperoleh dapat dipercaya dan diakui kebenarannya.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Obyek Penelitian

1. Gambaran Umum Kabupaten Nunukan

a. Geografi

Kabupaten Nunukan memiliki luas 14.247,50 km² yang merupakan hasil pemekaran dari Kabupaten Bulungan berdasarkan Undang-Undang Nomor 47 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Nunukan, Kabupaten Malinau, Kabupaten Kutai Barat, Kabupaten Kutai Timur dan Kota Bontang sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2000 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 47 Tahun 1999.

Kabupaten Nunukan terdiri dari Enam Belas (16) kecamatan yang terdiri dari Sembilan (9) kecamatan merupakan kecamatan yang berada di daratan pulau Kalimantan dan Tujuh (7) kecamatan berada di Pulau Nunukan dan Pulau Sebatik.

Topografi Kabupaten Nunukan cukup bervariasi, kawasan perbukitan terjal terdapat di sebelah Utara bagian Barat, perbukitan sedang di bagian tengah dan daratan bergelombang landai di bagian Timur memanjang hingga ke pantai sebelah Timur.

Kabupaten Nunukan berada di wilayah khatulistiwa yang memiliki iklim tropis, sehingga mengalami 2 musim yaitu musim

kemarau dan musim hujan serta dipengaruhi oleh angin muson, yaitu muson Barat pada bulan Nopember- April dan Muson Timur pada bulan Mei- Oktober.

Berdasarkan geografisnya Kabupaten Nunukan terletak di wilayah paling Utara Kalimantan Utara yang berbatasan langsung dengan negara tetangga yaitu Malaysia, tepatnya pada posisi $3^{\circ} 30' 00''$ – $4^{\circ} 24' 55''$ Lintang Utara dan $115^{\circ} 22' 30''$ – $118^{\circ} 44' 55''$ Bujur Timur. Secara administratif memiliki batas-batas wilayah sebagai berikut :

- Sebelah utara dengan Negara Malaysia Timur - Sabah
- Sebelah timur dengan Selat Makassar dan Laut Sulawesi
- Sebelah selatan dengan Kabupaten Bulungan dan Kabupaten Malinau
- Sebelah barat dengan Negara Malaysia Timur – Serawak

Posisi geografis Kabupaten Nunukan dapat dilihat pada Gambar 4.1



Gambar 4.1 Peta Kabupaten Nunukan

Dengan letak geografis tersebut merupakan potensi besar bagi daerah ini untuk menjadi pembanding aparatur Sipil negaranya dalam hubungan internasional dengan dunia luar khususnya negara Malaysia, sehingga menjadi barometer tersendiri bagi pemerintah daerah mengembangkan sumber daya manusia khususnya kapasitas kepemimpinan sebagai cerminan kemajuan di wilayah Republik Indonesia.

b. Demografi

Jumlah Penduduk Kabupaten Nunukan Tahun 2015 sebanyak 177.607 jiwa, terdiri dari laki-laki 94.517 jiwa dan perempuan 83.090 jiwa. Apabila dibanding tahun 2014 sebanyak 170.042 jiwa, yang terdiri dari laki-laki 90.529 jiwa dan perempuan 79.513 jiwa, berarti mengalami pertumbuhan sekitar 7,6%.

Penduduk Kabupaten Nunukan yang berdomisili di Ibukota Kabupaten yakni di pulau Nunukan yang terdiri dari 2(dua) Kecamatan yaitu Kecamatan Nunukan dan Nunukan Selatan sebanyak 82.885 jiwa atau sekitar 46,7%, dan penduduk yang berdomisili di Pulau Sebatik yang terdiri dari 5(lima) kecamatan yaitu Kecamatan Sebatik, Sebatik Barat, Sebatik Timur, Sebatik Utara dan Sebatik Tengah sebanyak 37.992 jiwa atau sekitar 21,4% dan sebanyak 56.694 atau sekitar 31,9% tersebar di kecamatan yang berada di pulau Kalimantan yang terdiri dari 9(sembilan) kecamatan yaitu Kecamatan Krayan, Krayan Selatan, Sebuku, Sembakung, Tulin Onsoi, Sembakung Atulai, Lumbis, Lumbis Ogong dan Seimenggaris. Komposisi penduduk Kabupaten Nunukan dapat dilihat sesuai tabel di bawah ini:

Tabel 4.1
Jumlah Penduduk Kabupaten Nunukan
Menurut Kecamatan dan Jenis Kelamin Tahun 2015

NO.	KECAMATAN	LAKI – LAKI	PEREMPUAN	TOTAL
1	Krayan Selatan	1.075	970	2.045
2	Krayan	3.609	3.126	6.735
3	Lumbis Ogong	2.667	2.568	5.235
4	Lumbis	2.573	2.353	4.926
5	Sembakung Atulai	1.325	1.268	2.593
6	Sembakung	3.180	2.889	6.069
7	Sebuku	6.570	5.467	12.037
8	Tulin Onsoi	4.541	3.376	7.917
9	Seimenggaris	5.094	4.079	9.173
10	Nunukan	32.926	29.432	62.358
11	Nunukan Selatan	11.149	9.378	20.527
12	Sebatik Barat	4.183	3.654	7.837
13	Sebatik	2.493	2.153	4.646
14	Sebatik Timur	6.387	6.137	12.524
15	Sebatik Tengah	3.876	3.461	7.337
16	Sebatik Utara	2.869	2.779	5.648
	2015	94.517	83.090	177.607
JUMLAH	2014	90.529	79.513	170.042
	2013	86.881	75.830	162.711

Sumber : BPS Kabupaten Nunukan

Dari tabel 4.1, pada tahun 2015 jumlah penduduk laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan jumlah penduduk perempuan. Persentase penduduk laki-laki pada tahun 2015 sebesar 53,22% dan perempuan sebesar 46,78%.

c. Pemerintahan

Pemerintah Kabupaten Nunukan dipimpin oleh seorang Bupati, berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 Tentang Organisasi Perangkat Daerah. Pemerintahan Kabupaten Nunukan terdiri dari 15 Dinas dan 11 Lembaga Teknis Daerah (LTD), dan 2 Sekretariat serta 2(dua) Kepala Kantor, 16 camat, dan 8 Kelurahan. Struktur organisasi Pemerintah Kabupaten Nunukan sampai dengan 31 Desember 2015 adalah sebagai berikut :

- 1) Sekretariat Daerah
- 2) Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah
- 3) Dinas – Dinas terdiri dari : Dinas Pendidikan, Dinas Kesehatan, Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika, Dinas Pekerjaan Umum, Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UMKM, Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olah Raga, Dinas Pendapatan, Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah, Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Peternakan, Dinas Kelautan dan Perikanan, Dinas Kehutanan dan Perkebunan, Dinas Pertambangan dan Energi, dan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran
- 4) Lembaga Teknis Daerah terdiri dari: Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah, Badan Lingkungan Hidup, Daerah Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa, Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana

Penyuluhan Daerah, Badan Kesatuan Bangsa Politik dan Perlindungan Masyarakat, Badan Koordinasi Penanaman Modal dan Perijinan Terpadu, Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah, Badan Penanggulangan Bencana Daerah, dan Badan Pengelola Perbatasan Daerah

- 5) Kantor Perpustakaan dan Arsip Daerah
- 6) Satuan Polisi Pamong Praja
- 7) Rumah Sakit Umum Daerah
- 8) Kecamatan sebanyak 16 yaitu: Kecamatan Nunukan, Nunukan Selatan, Sei Menggaris, Sebuku, Sebatik, Sebatik Barat, Sebatik Utara, Sebatik Tengah, Sebatik Timur, Sembakung, Lumbis, Lumbis Ogong, Krayan, Krayan Selatan, Tulin Onsoi dan Sembakung Atulai;
- 9) Kelurahan sebanyak 8 yaitu: Kelurahan Nunukan Timur, Nunukan Barat, Nunukan Utara, Nunukan Tengah, Nunukan Selatan, Selisun Tanjung Harapan dan Mansapa.

d. Pegawai Negeri Sipil

1) Deskripsi Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Nunukan Saat Ini

Jumlah Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Nunukan per 31 Maret Tahun 2016 sebanyak 4.424 orang. Secara lengkap jumlah Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Nunukan dapat dideskripsikan berdasarkan data yang diperoleh pada Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan sebagaimana tabel-tabel di bawah ini sebagai berikut:

Tabel 4.2
Rekap PNS Berdasarkan Pendidikan Dan Jenis Kelamin
Per 31 Maret 2016

NO	PENDIDIKAN	JENIS KELAMIN		JUMLAH
		LK	PR	
1.	Doktor / S3	0	0	0
2.	Pasca sarjana / S2	91	56	147
3.	Sarjana / S1	1077	907	1984
4.	D IV	60	23	83
5.	D III	174	318	492
6.	D II	113	107	220
7.	DI	16	20	36
8.	SMA	901	391	1292
9.	SMP	88	5	93
10.	SD	77	0	77
Jumlah		2597	1827	4424

Sumber : BKDD Kab. Nunukan

Berdasarkan tabel 4.2, maka jika dilihat dari tingkat pendidikan maka Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Nunukan yang berpendidikan Pasca sarjana/S2 berjumlah 147 orang atau sekitar 3,3%, Sarjana/D.IV sebanyak 2067 orang atau 46,7%, D.I sebanyak 36 orang atau 0,8%, D.II sebanyak 220 orang atau 4,97 %, D.III sebanyak 492 orang atau 11% dan SMA/ sederajat 1292 atau 26,9%, dan sebanyak 170 orang atau sekitar 3,8% adalah Pegawai Negeri Sipil yang berpendidikan SD dan SMP. Dan jika dilihat dari jenis kelamin maka jumlah Pegawai Negeri Sipil laki-laki sebanyak 58,7% dan perempuan 41,3%.

Tabel 4.3
Rekap PNS Berdasarkan Eselon Dan Jenis Kelamin
Per 31 Maret 2016

NO	ESELON	JENIS KELAMIN		JUMLAH
		LK	PR	
1.	I. A	0	0	0
2.	I. B	0	0	0
3.	II. A	1	0	1
4.	II. B	29	1	30
5.	III. A	54	5	59
6.	III. B	84	24	108
7.	IV. A	268	135	403
8.	IV. B	64	42	106
9.	V. A	0	0	0
ESELON		500	207	707
NON ESELON		2097	1620	3717
JUMLAH		2597	1827	4424

Sumber Data BKDD Kab. Nunukan

Tabel 4.4
Rekap PNS Berdasarkan Usia Dan Jenis Kelamin
Per 31 Maret 2016

NO	USIA	JENIS KELAMIN		JUMLAH
		LK	PR	
1.	> 55	116	20	136
2.	51 - 55	234	84	318
3.	46 - 50	431	188	619
4.	41 - 45	538	285	823
5.	36 - 40	620	408	1028
6.	31 - 35	451	514	965
7.	26 - 30	177	268	445
8.	21 - 25	30	59	89
9.	< 21	0	1	1
JUMLAH		2597	1827	4424

Sumber Data : BKDD Kab. Nunukan

Tabel 4.5
Rekap PNS Berdasarkan Golongan Dan Jenis Kelamin
Per 31 Maret 2016

NO	GOLONGAN	JENIS KELAMIN		JUMLAH
		LK	PR	
1.	IV	374	166	540
2.	III	1180	1071	2251
3.	II	4911	586	1497
4.	I	132	4	136
JUMLAH		2597	1827	4424

Sumber Data : BKDD Kab. Nunukan

2) Deskripsi Pegawai Negeri Sipil Sebelum Pengadaan

Jumlah Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Nunukan pada saat sebelum dilaksanakannya pengadaan Calon Pegawai Negeri Tahun Anggaran 2014 berjumlah 4.013 orang. Secara lengkap dapat dideskripsikan sebagaimana tabel-tabel di bawah ini:

Tabel 4.6
Rekap PNS Berdasarkan Pendidikan dan Jenis Kelamin
Per 31 Desember 2014

PENDIDIKAN	Jenis Kelamin		JMLH
	Laki-Laki	Perempuan	
Doktor / S3	0	0	0
Pasca Sarjana / S2	76	46	122
Sarjana / S1	932	759	1691
D IV	50	21	71
D III	158	278	436
D II	134	128	262
D I	11	19	30
SMA	863	369	1232
SLTP	89	2	91
SD	78	0	78
JMLH	2391	1622	4013

Sumber Data: BKDD Kab. Nunukan

Tabel 4.7
Rekap PNS Berdasarkan Eselon dan Jenis Kelamin
Per 31 Desember 2014

ESELON	Jenis Kelamin		JMLH
	Laki-Laki	Perempuan	
I.A	0	0	0
I.B	0	0	0
II.A	1	0	1
II.B	31	1	32
III.A	52	4	56
III.B	86	21	107
IV.A	243	125	368
IV.B	58	40	98
V.A	0	0	0
ESL	471	191	662
N.ESL	1920	1431	3351
JMLH	2391	1622	4013

Sumber Data BKDD Kab. Nunukan

Tabel 4.8
Rekap PNS Berdasarkan Usia dan Jenis Kelamin
Per 31 Desember 2014

USIA	Jenis Kelamin		JMLH
	Laki-Laki	Perempuan	
> 55	82	12	94
51 - 55	203	65	268
46 - 50	359	149	508
41 - 45	509	230	739
36 - 40	548	356	904
31 - 35	474	476	950
26 - 30	193	288	481
21 - 25	23	46	69
< 21	0	0	0
JMLH	2391	1622	4013

Sumber data BKDD Kab. Nunukan

Tabel. 4.9
Rekap PNS Berdasarkan Golongan dan Jenis Kelamin
Per 31 Desember 2014

GOL	Jenis Kelamin		JMLH
	Laki-Laki	Perempuan	
IV	362	164	526
III	1070	922	1992
II	816	535	1351
I	143	0	143
JMLH	2391	1621	4012

Sumber Data BKDD Kab. Nunukan

3) Deskripsi Pegawai Negeri Sipil Setelah Pengadaan

Jumlah Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Nunukan setelah dilaksanakan pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil dari formasi umum Tahun Anggaran 2014 sebanyak 4.149 orang berdasarkan data Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan Per 31 Mei 2015. Peneliti menggunakan data per 31 Mei karena penetapan Nomor Induk Kepegawaian Calon Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Nunukan dari Formasi Umum Tahun 2014 oleh Badan Kepegawaian Negara adalah pada bulan Maret 2015 dan diangkat sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil Oleh Pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten Nunukan pada bulan April 2015. Adapaun deskripsi Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Nunukan setelah pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2014, selengkapnya dapat dilihat dari tabel-tabel berikut ini:

Tabel 4.10
Rekap PNS Berdasarkan Golongan dan Jenis Kelamin
Per 31 Mei 2015

GOL	Jenis Kelamin		JMLH
	Laki-Laki	Perempuan	
IV	370	164	534
III	1119	968	2087
II	835	565	1400
I	127	1	128
JMLH	2451	1698	4149

Sumber Data BKDD Kab. Nunukan

Tabel 4.11
Rekap PNS Berdasarkan Pendidikan dan Jenis Kelamin
Per 31 Mei 2015

PENDIDIKAN	Jenis Kelamin		JMLH
	Laki-Laki	Perempuan	
Doktor / S3	0	2	2
Pasca Sarjana / S2	90	56	146
Sarjana / S1	1026	830	1856
D IV	57	22	79
D III	171	309	480
D II	112	113	225
D I	15	19	34
SMA	825	345	1170
SLTP	78	2	80
SD	77	0	77
JMLH	2451	1698	4149

Sumber Data BKDD Kab. Nunukan

Tabel 4.12
Rekap PNS Berdasarkan Eselon dan Jenis Kelamin
Per 31 Mei 2015

ESELON	Jenis Kelamin		JMLH
	Laki-Laki	Perempuan	
I.A	0	0	0
I.B	0	0	0
II.A	1	0	1
II.B	31	1	32
III.A	54	5	59
III.B	88	24	110
IV.A	248	128	376
IV.B	59	40	99
V.A	0	0	0
ESL	479	198	677
N.ESL	1972	1500	3472
JMLH	2451	1698	4149

Sumber Data BKDD Kab. Nunukan

Tabel 4.13
Rekap PNS Berdasarkan Usia dan Jenis Kelamin
Per 31 Mei 2015

USIA	Jenis Kelamin		JMLH
	Laki-Laki	Perempuan	
> 55	94	14	108
51 - 55	212	67	279
46 - 50	365	165	530
41 - 45	518	238	756
36 - 40	555	369	924
31 - 35	470	467	937
26 - 30	203	304	507
21 - 25	34	73	107
< 21	0	1	1
JMLH	2451	1698	4149

Sumber Data BKDD Kab. Nunukan

Berdasarkan data yang ada maka jumlah Pegawai Negeri Sipil setelah pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil formasi umum Tahun 2014 di lingkungan Pemerintah Kabupaten Nunukan menjadi 4.149 orang dari sebelumnya 4.013 orang jadi ada penambahan pegawai sebanyak 136 orang. Dan seperti yang sudah diketahui bahwa jumlah Calon Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dari formasi umum Tahun 2014 sebanyak 119 orang jadi ada perbedaan sekitar 17 orang.

Mengenai perbedaan data tersebut peneliti mendapatkan penjelasan dari informan sebagai berikut:

“Pada tahun Anggaran 2014, selain pengadaan CPNS dari formasi umum, pemerintah Kabupaten Nunukan juga mendapatkan formasi khusus Dokter sebanyak 25 orang, namun yang diangkat menjadi CPNS hanya 23 orang, karena 2 orang mengundurkan diri”.(R.T. Wawancara pada hari kamis tanggal 28 April 2016)

Penjelasan juga disampaikan oleh Staf Bidang Informasi Kepegawaian yang juga user SSCN tahun anggaran 2014:

”Perubahan data mengenai jumlah pegawai disebabkan beberapa hal seperti, penerimaan pegawai baru, pensiun, diberhentikan, mutasi masuk dan keluar dan meninggal dunia, jadi perubahan itu pasti dari salah satunya”.(N. Wawancara pada hari Selasa 3 Mei 2016)

2. Tinjauan Umum Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan

a. Dasar pembentukan

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Nunukan Nomor 22 Tahun 2008 tentang Pembentukan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Nunukan. Badan

Kepegawaian dan Diklat Daerah merupakan unsur pendukung tugas Bupati yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah mempunyai tugas menyusun dan melaksanakan kebijakan daerah di bidang kepegawaian dan pendidikan pelatihan aparatur, dengan jumlah personil sebagai berikut:

Tabel. 4.14
Rekap Personil BKDD Kabupaten Nunukan

NO	Uraian	Tingkat Pendidikan							JUMLAH
		S3	S2	S1/ D.I V	D.III /D.II	SLT A	SLT P	SD	
1	Struktural			16					16
	Kepala Badan	-	-	1	-	-	-	-	1
	Sekretaris	-	-	1	-	-	-	-	1
	Kepala Bidang	-	-	4	-	-	-	-	4
	Kepala Sub Bidang	-	-	10	-	-	-	-	10
2	Pegawai			6	4	14	1	1	26
	Sub Jumlah			22	4	14	1	1	42
3	Honor Lepas			3		15	1	3	22
	Total Jumlah Personil BKDD								64

Sumber Data :BKDD Kab. Nunukan

b. Tujuan Dan Sasaran

Tujuan merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan Misi dan meletakkan kerangka prioritas untuk memfokuskan arah semua program dan kegiatan dalam melaksanakan Misi. Tujuan dicanangkan untuk jangka waktu 6 (enam) tahun. Pada dasarnya tujuan adalah suatu kondisi Ideal, lebih berhasil, lebih maju, lebih bahagia, yang ingin diwujudkan atau dihasilkan atau dengan kata lain ingin menjadikan suatu realita antara keinginan dan kenyataan pada kurun waktu tertentu.

Karakteristik Tujuan dapat diartikan sebagai :

- 1) Idealistik artinya adalah suatu pemahaman dan keyakinan yang kuat akan sesuatu dan keinginan untuk mewujudkan keadaan menjadi lebih baik, dan berhasil.
- 2) Jangkauan kedepan dicapai dalam jangka waktu 6 (enam) tahun atau lebih sebagaimana yang ditetapkan oleh Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan.
- 3) Abstrak, bahwa tujuan belum tergambar secara kuantitatif, tetapi menunjukkan suatu kondisi yang ingin dicapai dimasa yang akan datang.
- 4) Konsisten, yaitu tujuan harus konsisten sesuai dengan tugas pokok dan fungsi organisasi.

Sedangkan Sasaran adalah penjabaran dari sesuatu yang ingin dicapai atau dihasilkan oleh Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan dalam jangka waktu tertentu. Sasaran merupakan

bagian integral dari dalam proses perencanaan strategik yang berfokus pada tindakan dan alokasi sumber daya dalam kegiatan.

Karakteristik dari Sasaran paling tidak terdiri atas : (**S.M.A.R.T**), yaitu (**Specific** = Spesifik dan Jelas, **Measurable** = Dapat diukur secara Obyektif, **Attainable** = Dapat dicapai, **Relevance** = Terkait pada Hasil, **Time Bound** = Kurun waktu tertentu).

Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan merumuskan Tujuan dan Sasaran yang ingin dicapai selama 6 (enam) tahun ke depan sebagaimana diuraikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.15
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah
Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan.

No	Tujuan	Sasaran
1.	Terwujudnya PNS yang berkualitas	1. Mewujudkan PNS yang memiliki kemampuan, ketrampilan dan produktif dalam melaksanakan tugas 2. Meningkatkan Disiplin PNS
2.	Terwujudnya Pelayanan Administrasi Kepegawaian yang Prima	1. Meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian 2. Tersedianya Sistem Informasi kepegawaian yang handal

Untuk mengetahui pencapaian dari sasaran tersebut diperlukan suatu ukuran atau indikator-indikator dari masing-masing sasaran tersebut, yaitu sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.16
Sasaran dan Indikator Jangka Menengah
Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan.

No	Sasaran	Indikator
1.	Mewujudkan PNS yang memiliki kemampuan, ketrampilan dan produktif dalam melaksanakan tugas	1. Persentase Pegawai Yang Mengikuti Diklat Prajabatan dan Diklat dalam Jabatan (CPNS & PNS) 2. Persentase Aparatur luluhan S1/S2/S3 Terhadap jumlah apatur
2.	Meningkatkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil	1. Jumlah Pegawai yang mendapat <i>reward</i> 2. Jumlah Pegawai yang terkena <i>punishment</i>
3.	Meningkatkan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	1. Persentase Terpenuhinya kebutuhan PNS 2. Persentase penyerahan SK pegawai tepat waktu 3. Indeks Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian
4.	Tersedianya Sistem Informasi Kepegawaian yang Handal	A. Tersedianya Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian B. Jumlah Pengunjung <i>website bkd-nunukan.com</i> C. Persentase DUK yang diterbitkan tepat waktu

c. Struktur Organisasi

Adapun Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan yang mengacu pada Peraturan Daerah Kabupaten Nunukan Nomor 22 Tahun 2008 tentang Pembentukan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Nunukan :

1. Kepala Badan
2. Sekretaris Badan Kepegawaian Daerah yang membawahi 3 (tiga) subbagian sebagai berikut :
 - a. Sub.Bagian Perencanaan Program

- b. Sub.Bagian Umum
 - c. Sub.Bagian Keuangan
 3. Bidang Informasi Kepegawaian :
 - a. Sub.Bidang Pengolahan Data Kepegawaian
 - b. Sub.Bidang Informasi dan Dokumentasi
 4. Bidang Mutasi Pegawai :
 - a. Sub.Bidang Mutasi Struktural
 - b. Sub.Bidang Mutasi Fungsional
 5. Bidang Pengembangan Dan Kedudukan Hukum Pegawai :
 - a. Sub.Bidang Pengadaan dan Pengembangan Pegawai
 - b. Sub.Bidang Kesejahteraan dan Kedudukan Hukum Pegawai
 6. Bidang Pendidikan dan Pelatihan
 - a. Sub.Bidang Diklat Kepemimpinan dan Karier
 - b. Sub.Bidang Diklat Fungsional & Prajabatan
 7. Kelompok Jabatan Fungsional

Sedangkan Bagan Struktur organisasi dilampirkan pada tesis ini.

d. Visi Dan Misi BKDD

Visi BKDD Kabupaten Nunukan dirumuskan untuk mendukung Visi dan Misi daripada Kabupaten Nunukan yang secara dimensional pernyataan Visi berfokus ke masa depan berdasarkan pemikiran masa kini dan pengalaman masa lalu. Dalam upaya mewujudkan Misi 1 Pembangunan Kabupaten Nunukan tahun 2011-2016 tersebut maka Visi Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan dirumuskan untuk lima tahun ke depan (2011-2016) yaitu :

“ Terwujudnya Pegawai Negeri Sipil yang Profesional untuk mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang baik”.

Visi tersebut dapat dijelaskan dimana Pegawai Negeri Sipil yang Profesional dapat diartikan memiliki kompetensi dibidangnya, dalam pengabdianya mengutamakan dan mengedepankan prinsip-prinsip dasar keilmuan, memiliki integritas dedikasi yang tinggi dalam bekerja dan berorientasi pada prestasi kerja, sehingga dengan meningkatnya Profesionalisme Aparatur Pemerintah Kabupaten dapat menjadikan tata pemerintahan yang baik, bersih, bebas KKN, berwibawa dan bertanggungjawab serta profesional mempunyai kompetensi tinggi sehingga mampu mendukung pelayanan umum yang berkualitas tinggi serta dapat meningkatkan penyelenggaraan Pemerintah dan pelayanan aparatur yang responsif terhadap tuntutan masyarakat (Pencitraan Publik).

Dalam mencapai visi organisasi, Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan merumuskan misi organisasi sebagai tugas utama yang harus dilakukan dalam mencapai tujuan organisasi dalam kurun waktu tertentu. Untuk mewujudkan hal tersebut Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan mempunyai Misi sebagai berikut :

1. Meningkatkan Kualitas Pegawai Negeri Sipil

Penjelasan :

Untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsi SKPD secara efektif, optimal dan efisiensi diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang berkualitas sehingga dalam menyelesaikan pekerjaannya dapat optimal.

2. Meningkatkan pelayanan dan informasi kepegawaian

Penjelasan :

Yang dimaksud dengan meningkatkan pelayanan dan informasi kepegawaian dimana dengan akan diterapkan SAPK (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.



B. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

1. Pelaksanaan Pengadaan Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Nunukan Tahun Anggaran 2014

a. Tahap Perencanaan Pengadaan Pegawai

1) Analisa Jabatan dan Analisa Beban Kerja

Pelaksanaan Analisa Jabatan berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 33 Tahun 2011 tentang Pedoman Analisa Jabatan dan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pedoman Pelaksanaan Analisa Jabatan.

Analisa Jabatan merupakan hal yang sangat penting dalam perencanaan kebutuhan Pegawai Negeri Sipil. Oleh karena itu pelaksanaan analisa jabatan tidak dapat diabaikan dalam setiap proses pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil. Karena tanpa hasil analisis jabatan yang baik maka tentu tidak akan menghasilkan karyawan atau pegawai negeri sipil sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi.

Analisis merupakan aktifitas berpikir untuk menjabarkan pokok persoalan menjadi bagian, komponen, atau unsur, serta kemungkinan keterkaitan fungsinya.

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pedoman Pelaksanaan Analisis Jabatan di sebutkan bahwa analisis Jabatan adalah proses pengumpulan,

pencatatan, pengolahan dan penyusunan data jabatan menjadi informasi jabatan.

Sejalan dengan hal tersebut, hasil wawancara dengan informan sebagai berikut:

“sebelum melaksanakan pengadaan pegawai maka terlebih dahulu di laksanakan analisa jabatan oleh setiap SKPD yang dikoordinasi oleh bagian organisasi sekretariat daerah...analisa jabatan ini adalah hal yang sangat penting dalam setiap pengadaan CPNS, karena dari anjab inilah kita dapat menyusun kebutuhan formasi pegawai dan untuk formasi tahun 2014, Pemerintah Kabupaten Nunukan sebelumnya telah melaksanakan anjab pada tahun 2013”.
(R.T. Kasubbid PPP, Wawancara Kamis 28 April 2016)

Dalam pelaksanaan analisa jabatan yang dikoordinir oleh Bagian Organisasi Sekretariat Daerah, pemerintah daerah telah melakukan sosialisasi ke Satuan Kerja Perangkat Daerah dalam rangka pelaksanaan analisa jabatan. Hal ini sebagaimana penjelasan Kepala Sub Bagian Kepegawaian dan Anjab pada Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Nunukan sebagai berikut:

“Sebelum pelaksanaan analisa jabatan pada tahun 2012 dan tahun 2013 oleh setiap SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Nunukan, telah dilakukan sosialisasi dan bahkan pendampingan langsung ke SKPD dengan narasumber dari Pusat Kajian Pendidikan dan Pelatihan Pengembangan Aparatur/PKP2III LAN Samarinda”.(B.R. Kasubag Kepegawaian, Wawancara pada hari Selasa tanggal 10 Mei 2016)

Walaupun analisa jabatan adalah sesuatu hal yang sangat dibutuhkan untuk menganalisa kebutuhan pegawai namun beberapa

Satuan Kerja Perangkat Daerah masih menganggap analisa jabatan ini sebagai sesuatu yang kurang penting sehingga cenderung diabaikan baik dari segi keakuratan maupun ketepatan waktu sehingga dapat menghambat proses pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil. Beberapa Satuan Kerja Perangkat Daerah hanya menganggap sebagai tambahan pekerjaan sehingga kurang mendapat perhatian serius. Hal ini ditegaskan dengan penjelasan informan sebagai berikut:

“Analisa jabatan yang dilaksanakan oleh SKPD terkesan sangat lambat, sehingga dokumen analisa jabatan disampaikan pada saat-saat akhir sehingga menyulitkan bagi kami (BKDD) untuk mengolah dengan lebih baik karena batas waktu yang terbatas dari BKN ataupun Kemenpan. (R.T. Kasubid PPP , Kamis 28 April 2016)

Pernyataan juga disampaikan oleh Kasubag Kepegawaian dan Anjab Sekretariat Daerah Kabupaten Nunukan sebagai berikut:

“Permasalahan yang dihadapi dalam penyusunan anjab antara lain masih kurang dipahaminya cara pengisian formulir anjab sehingga kadang tidak sesuai dengan panduan, serta anggapan bahwa penyusunan anjab hanya menjadi tambahan pekerjaan sehingga antusiasme sangat rendah yang mengakibatkan keterlambatan penyusunan anjab dan juga kadang terjadi penyusunan anjab dengan mengcopy dari jabatan lain sehingga hasil anjab tidak sesuai dengan kondisi jabatan.(B.R. Kasubag Kepegawaian Setda, Selasa 10 Mei 2016)

Hal senada juga disampaikan oleh Kepala Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan yang menyampaikan hal-hal sebagai berikut:

“Permasalahan yang selalu kita hadapi dalam perencanaan pengadaan pegawai adalah ada beberapa SKPD yang sering terlambat menyelesaikan analisa jabatan, terutama SKPD yang memiliki jumlah pegawai yang banyak seperti Dinas Pendidikan dan Dinas Kesehatan yang pegawainya tersebar sampai ke pelosok kabupaten yang terpencil di perbatasan” (Sy. Ka. BKDD Wawancara pada hari Selasa tanggal 3 Mei 2016)

Berdasarkan pengamatan dan hasil wawancara yang dilakukan dapat disampaikan bahwa pelaksanaan analisa jabatan perlu dievaluasi, sistem mengisi sendiri formulir jabatan oleh yang bersangkutan pasti akan sangat subyektif artinya sesuai keadaan saat itu bukan pada keadaan yang seharusnya. Pengisian formulir analisa jabatan sebaiknya diisi oleh tim yang independen yang memahami tugas pokok dan fungsi jabatan sehingga mampu menghasilkan analisa jabatan yang obyektif.

Pemerintah Kabupaten Nunukan pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan pada tahun 2013 telah melaksanakan analisa jabatan pada 48 Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) untuk menjadi acuan dalam pengusulan formasi Pegawai Negeri Sipil Tahun 2014. Namun hasil dari analisa jabatan maupun analisa beban kerja tersebut ternyata belum mampu menggambarkan kebutuhan pegawai dengan akurat.

Pemahaman pegawai mengenai analisa jabatan merupakan hal perlu menjadi perhatian Pemerintah Kabupaten Nunukan, sehingga setiap pegawai mempunyai kemampuan dan kesadaran untuk

melakukan pengisian formulir analisa jabatan dengan benar, bukan mengcopi dari jabatan lain atau diisi oleh pegawai lain.

Pemahaman mengenai analisa jabatan dapat dilakukan dengan sosialisasi yang lebih intensif disamping penekanan akan pentingnya analisa jabatan dari Pejabat Pembina Kepegawaian kepada Pimpinan Satuan Kerja Perangkat Daerah. Hal ini penting dilakukan karena sebahagian besar Kepala Satuan Kerja Perangkat Daerah masih menganggap Analisa Jabatan merupakan sesuatu yang kurang penting dibandingkan dengan tugas pokok Satuan Kerja Perangkat Daerah.

2) Pengusulan Formasi

Pengusulan formasi Calon Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Nunukan Tahun 2014 disampaikan melalui Surat Gubernur Kalimantan Utara Nomor:870/72/peg.I/II/2014 perihal Penyampaian Kelengkapan Dokumen Formasi CPNS instansi Daerah Propinsi Kalimantan Utara TA 2014 tanggal 13 Februari 2014. Kelengkapan yang disampaikan oleh pemerintah Kabupaten Nunukan bersama dengan Propinsi Kalimantan Utara, Kabupaten Malinau, dan Kabupaten Bulungan berupa:

- (a) Profil Daerah Propinsi/ Kabupaten
- (b) Laporan Perhitungan Kebutuhan PNS/ Bezetting Tahun Anggaran 2013

- (c) Analisis Jabatan
- (d) Analisis Beban Kerja
- (e) Peta Jabatan
- (f) Rencana Redistribusi Pegawai
- (g) Usul Formasi Tahun Anggaran 2014

Berkaitan dengan usulan formasi Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun Anggaran 2014 Pemerintah Kabupaten Nunukan Kepala Sub Bidang Pengadaan dan Pengembangan Pegawai Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan menyampaikan hal-hal sebagai berikut:

“Jumlah usulan formasi yang diajukan pemerintah Kabupaten Nunukan untuk TA 2104 sebanyak 1113 formasi. Dan yang paling banyak adalah Tenaga guru dan tenaga kesehatan karena masih sangat kurang terutama untuk daerah-daerah yang ada di pelosok yang kondisinya terpencil yaitu Sebuku, Sembakung, Lumbis, Lumbis Ogong, Krayan dan Krayan Selatan, Tulin Onsoi dan Sembakung Atulai.(R.T. Kasubbid PPP, Kamis 28 April 2016)

Penjelasan yang senada juga disampaikan oleh Kepala Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah sebagai berikut:

“Formasi yang kita usulkan untuk Tahun 2014 didominasi oleh tenaga guru dan tenaga kesehatan khususnya untuk daerah-daerah yang terpencil, tetapi beberapa formasi tenaga juga masih kami usulkan”.(Sy. Ka. BKDD, Selasa 3 Mei 2016)

Sesuai dengan hasil wawancara dengan informan penelitian, maka pengusulan formasi Calon Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Nunukan Tahun Anggaran 2014 berjalan dengan proses

yang sangat terbuka dan cukup demokratis, Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah dalam mengusulkan formasi telah melakukan koordinasi dengan Dinas Pendidikan dan Dinas Kesehatan yang menjadi prioritas untuk mendapatkan formasi Calon Pegawai Negeri Sipil.

Formasi Tahun Anggaran 2014 yang diusulkan Pemerintah Kabupaten Nunukan berjumlah 1113 yang sebahagian besar adalah tenaga guru dan tenaga kesehatan. Usulan formasi Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2014 memprioritaskan daerah-daerah yang masih sangat membutuhkan pegawai. Beberapa daerah yang berada dipergunungan serta daerah-daerah lain yang selama ini kurang diminati oleh pelamar menjadi perhatian dalam pengusulan formasi tahun anggaran 2014.

Pemerintah Kabupaten Nunukan dalam mengusulkan formasi Calon Pegawai Negeri Sipil juga telah mempertimbangkan keinginan kelompok masyarakat maupun Dewan Perwakilan Rakyat Daerah untuk mengakomodir putra-putri yang ada di daerah ini yang memiliki kualifikasi yang dibutuhkan.

3) Penetapan Formasi

Dari usulan formasi kebutuhan pegawai Pemerintah Kabupaten Nunukan Tahun Anggaran 2014, berdasarkan surat persetujuan prinsip dari Kemenpan dan RB, jumlah formasi Calon Pegawai Negeri Sipil yang dapat disetujui sebanyak 149 formasi atau hanya

sekitar 13,3% dari total usulan Pemerintah Kabupaten Nunukan. Terkait dengan hal tersebut hasil wawancara dengan informan sebagai berikut:

“Jumlah formasi yang disetujui Menpan sangat kurang, jadi kami harus memilih yang betul-betul prioritas dan proporsional sesuai alokasi formasi yang diberikan. Untuk itu BKDD melakukan koordinasi dengan Dinas Pendidikan dan Dinas Kesehatan yang kita prioritaskan untuk mendapatkan tambahan pegawai”.(R.T, Kasubbid PPP, Kamis 28 April 2016)

Selanjutnya Kepala Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah memberikan penjelasan sebagai berikut:

“Karena jumlah formasi yang disetujui Menpan sangat terbatas, maka kami harus memilih yang sangat prioritas , seperti formasi tenaga guru, kesehatan ataupun tenaga teknis untuk wilayah-wilayah tang pegawainya sangat kurang atau yang sangat dibutuhkan oleh SKPD, dan yang tidak bisa kita abaikan adalah bagaimana putra-putri daerah memiliki kesempatan untuk ikut seleksi CPNS”.(Sy. Ka. BKDD, Selasa 3 Mei 2016)

Sesuai usulan pemerintah Kabupaten Nunukan maka Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi menetapkan Keputusan Nomor: 383 Tahun 2014 tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Nunukan Tahun Anggaran 2014 yang ditetapkan pada tanggal 11 Agustus 2014. Jumlah formasi yang ditetapkan hanya sebanyak 149 formasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan bahwa dengan jumlah alokasi formasi yang sangat kecil dari kebutuhan maka pemerintah Kabupaten Nunukan harus dapat memilih formasi-

formasi yang sangat prioritas dan proporsional untuk semua jenis tenaga yaitu; tenaga guru, tenaga kesehatan dan tenaga teknis yang memang masih sangat dibutuhkan oleh pemerintah Kabupaten Nunukan.

Pemerintah Kabupaten Nunukan melalui Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan melakukan koordinasi dengan Dinas Pendidikan dan Dinas Kesehatan untuk menentukan formasi yang paling prioritas sesuai jumlah formasi yang dialokasikan untuk Pemerintah Kabupaten Nunukan.

Pemerintah Kabupaten Nunukan tetap memprioritaskan Tenaga Guru dan Tenaga Kesehatan dan khususnya untuk daerah-daerah yang selama ini kurang diminati pelamar seperti di wilayah Kecamatan Sebuku, Tulin Onsoi, Sembakung Atulai, Sembakung, Lumbis, Lumbis Ogong, Krayan dan Krayan Selatan terutama formasi jabatan yang telah tersedia lulusan di wilayah tersebut atau bahkan sudah mengabdikan dengan menjadi tenaga honorer di tempat dimaksud.

b. Tahap Seleksi

1) Pengumuman

Sesuai dengan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 9 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil menegaskan bahwa pengumuman penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil harus diumumkan

minimal 15 hari kalender melalui media cetak , elektronik dan media lainnya yang mudah diketahui oleh masyarakat.

Penerimaan calon pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Nunukan Tahun Anggaran 2014, Pemerintah Kabupaten Nunukan telah melaksanakan pengumuman penerimaan sesuai dengan ketentuan dimaksud dengan mengumumkan penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil melalui media cetak, papan pengumuman dan website BKDD Kabupaten Nunukan selain pengumuman melalui Portal Nasional Panselnas.

Pengumuman penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Nunukan Tahun 2014 selain memuat persyaratan umum penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil sebagaimana yang diatur dalam ketentuan pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil, juga memuat persyaratan khusus yang merupakan kebijakan penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Nunukan. Adapun persyaratan dalam pengumuman Bupati Nunukan Nomor:810/858/BKDD-IV/VIII/2014 tentang Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah (CPNSD) Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Nunukan Formasi Umum Tahun 2014 sebagai berikut:

Persyaratan Umum

- a) Warga Negara Indonesia yang memiliki kualifikasi pendidikan (jenjang dan jabatan) sesuai dengan formasi yang dibutuhkan;
- b) Berusia serendah-rendahnya 18 (delapan belas) tahun dan setinggi-tingginya 35 (tiga puluh lima) tahun per 31 Desember 2014, ditunjukkan dengan fotocopy Kartu Tanda Penduduk (KTP) yang masih berlaku dan sesuai dengan yang tertera pada ijazah;
- c) Berjazah Magister/Master (S2), Sarjana (S1/D.4) Diploma (D3) dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) sesuai dengan formasi jabatan yang dipilih pelamar;
- d) Lulusan Perguruan Tinggi Negeri atau Perguruan Tinggi Swasta yang sah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku;
- e) Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) 2,50 (skala 4) untuk kualifikasi pendidikan sarjana/Diploma, kecuali untuk formasi jabatan bertanda bintang, (minimal IPK 2,00);
- f) Nilai Ijazah minimal rata-rata 6,00 (skala 10) untuk kualifikasi pendidikan SMA/SMK;
- g) Berkelakuan baik;
- h) Sehat jasmani dan rohani;

- i) Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia atau negara lain yang ditentukan oleh pemerintah;
- j) Tidak berkedudukan sebagai CPNS/PNS/Calon Anggota TNI/Polri serta Anggota TNI/Polri dan tidak sedang terikat perjanjian/kontrak kerja dengan pihak manapun;
- k) Tidak terlibat langsung atau tidak langsung dalam kegiatan organisasi yang bertentangan dengan Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah, tidak menjadi pengurus dan/atau anggota partai politik;
- l) Tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan keputusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, karena melakukan tindak pidana kejahatan atau kasus narkoba;
- m) Tidak pernah diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau diberhentikan dengan tidak hormat sebagai PNS/Anggota TNI/Polri atau diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai swasta;

Persyaratan Khusus

- a) Rencana penempatan dengan tanda (*) dikhususkan bagi pelamar yang memenuhi salah satu syarat;
 - (1) Berdomisili di Kabupaten Nunukan dengan menunjukkan surat keterangan domisili dari camat;

- (2) Masih aktif bekerja sebagai tenaga honorer pada Instansi Pemerintah Kabupaten Nunukan;
 - (3) Ijazah Sekolah Menengah Kejuruan di Wilayah Kabupaten Nunukan (untuk formasi dengan kualifikasi pendidikan SMK)
 - (4) Sertifikat Medali Emas PON, Medali Perak even resmi regional dan Medali Perunggu untuk even resmi Internasional bagi pendaftar formasi khusus.
- b) Rencana penempatan dengan tanda (***) dikhususkan bagi pelamar yang memenuhi salah satu syarat antara lain:
- (1) Berdomisili di Kecamatan Sebuku, Sembakung, Lumbis, Tulin Onsoi, Sembakung Atulai, Lumbis Ogong, Krayan dan Krayan Selatan dengan melampirkan surat domisili dari camat setempat;
 - (2) Masih aktif bekerja sebagai tenaga honorer di Instansi Pemerintah Kabupaten Nunukan di Wilayah tersebut di atas (melampirkan SK Pengangkatan).

Jika mencermati pengumuman penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Nunukan Tahun anggaran 2014 seperti yang tertuang dalam persyaratan umum dan persyaratan khusus maka ada beberapa hal menarik untuk dipertanyakan antara lain:

- a) Standar nilai rata-rata yang dipersyaratkan tergolong cukup rendah;
- b) Adanya beberapa formasi jabatan yang tertutup bagi pelamar dari luar daerah Kabupaten Nunukan;

Penyampaian pengumuman penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Nunukan telah dilaksanakan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang ada, karena sesuai informasi yang didapatkan bahwa pengumuman penerimaan CPNS Tahun Anggaran 2014 dilakukan melalui media cetak maupun online, website serta papan pengumuman di beberapa tempat yang mudah diketahui oleh masyarakat. Hal ini juga disampaikan Kasubbid Pengembangan Dan Pengadaan Pegawai Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan sebagai berikut:

“Selain pengumuman melalui Portal Nasional Panselnas dan SSCN BKN, juga melalui media cetak, web.BKDD dan papan pengumuman di beberapa tempat yang mudah diketahui seperti di kantor-kantor pemerintah dan di tempat-tempat yang ramai dikunjungi masyarakat, dan juga kita gunakan telekomda ke kantor-kantor camat di wilayah-wilayah yang sulit dijangkau dan meminta untuk disebarluaskan ke masyarakat”.(R.T. Kasubbid PPP , Kamis 28 April 2016)

Terkait dengan beberapa persyaratan dalam pengumuman tersebut di atas penulis mendapatkan penjelasan dari informan sebagai berikut:

“Memang persyaratan dalam pengumuman tersebut ada beberapa hal yang kami lakukan seperti nilai rata-rata yang

sangat rendah serta beberapa formasi yang dikhhususkan untuk putra daerah, ini karena kami mau mengakomodir sebanyak-banyaknya pelamar khususnya yang sudah mengabdikan maupun berdomisili di Kabupaten Nunukan”.(R.T. Kasubbid PPP , Kamis 28 April 2016)

Lebih lanjut informan menambahkan sebagai berikut:

“Dan untuk formasi yang kami beri tanda satu bintang itu dikhhususkan untuk pelamar yang sudah mengabdikan atau berdomisili di Kabupaten Nunukan dan yang dua bintang itu khusus untuk yang sudah mengabdikan atau berdomisili di sana, di wilayah 3”.(R.T. Kasubbid PPP, Kamis 28 April 2016)

Penjelasan juga didapatkan dari Kepala Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan sebagai berikut

“ Persyaratan nilai rata-rata memang kami buat tidak terlalu tinggi karena kami ingin agar dapat menarik pelamar yang sebanyak-banyaknya. Dan yang lebih penting adalah bagaimana putra-putri kita yang berdomisili di wilayah ini, baik yang baru lulus ataupun yang sudah menjadi tenaga honorer bisa terakomodir dan turut serta dalam seleksi, jadi kami tidak terlalu mempersoalkan nilai rata-rata, kalau lulus berarti mampu, karena seleksinya akan menggunakan CAT: (Sy. Ka. BKDD Selasa 3 Mei 2016)

Lebih lanjut informan menjelaskan mengenai beberapa formasi yang tertutup bagi pelamar dari luar wilayah Kabupaten Nunukan sebagai berikut:

Pemerintah Kabupaten Nunukan dalam penerimaan CPNS Tahun 2014 memang membuat kebijakan untuk menutup beberapa formasi jabatan ataupun wilayah penempatan, yang diberi tanda bintang 1 dan 2, hal ini dilakukan dengan pertimbangan seperti: pemerintah daerah memiliki jumlah honorer yang cukup banyak terutama untuk kualifikasi pendidikan D.III Kebidanan/Keperawatan baik yang disekolahkan oleh pemerintah daerah seperti D.I Pertanian,

maupun dari luar daerah namun telah mengabdikan di Kabupaten Nunukan, kami pikir mereka ini perlu diapresiasi dan diprioritaskan untuk menjadi CPNS. (Sy. Ka. BKDD Selasa 3 Mei 2016)

Mengenai beberapa formasi jabatan yang penempatannya di beberapa wilayah yang dikhususkan bagi mereka yang berdomisili atau mengabdikan di wilayah yang biasa disebut sebagai wilayah tiga (sesuai daerah pemilihan anggota legislatif) seperti: Kecamatan Sebuku, Sembakung, Lumbis, Tulin Onsoi, Sembakung Atulai, Lumbis Ogong, Krayan dan Krayan Selatan, Kepala Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah menjelaskan sebagai berikut:

“Pengalaman kami dalam beberapa pengadaan CPNS sebelumnya, peserta yang lulus dan ditempatkan di wilayah-wilayah tersebut sangat jarang yang mampu bertahan dalam waktu yang lama, di samping itu terdapat banyak tenaga honorer yang sudah mengabdikan ataupun putra-putri daerah yang memiliki kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan, jadi tidak ada salahnya jika kita memberikan prioritas kepada mereka yang memang sudah mengetahui kondisi wilayah yang ada dan sudah membuktikan kalau mereka siap mengabdikan di wilayah tersebut”.(Sy. Ka. BKDD, Selasa, 3 Mei 2016)

Penjelasan yang disampaikan oleh Kepala Badan Kepegawaian dan Diklat daerah Kabupaten Nunukan juga ditegaskan oleh Wakil Bupati Nunukan yang menjelaskan sebagai berikut:

“Kebijakan yang dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Nunukan dalam penerimaan CPNS yang lalu, telah dipertimbangkan dengan matang, ini tidak diskriminatif karena siapapun yang berdomisili atau mengabdikan di wilayah tersebut tetap dapat mendaftar, tidak ada pengecualian atas suku, agama atau yang lainnya, intinya kita berusaha mengakomodir putra-

putri yang kita yakini siap dan mampu mengabdikan di wilayah-wilayah dimaksud”.(Hj.A.G. Wakil Bupati, Jumat 22 April 2016)

Lebih lanjut Wakil Bupati Nunukan juga menyampaikan sebagai berikut:

“Pemerintah daerah pernah melakukan audiensi dengan Menteri PAN dan RB waktu itu bapak Aswar Abubakar beliau mempersilahkan pemerintah daerah untuk memprioritaskan putra-putri yang ada di daerah jika memang formasi yang ada telah mampu diisi oleh putra-putri yang ada di daerah.”(Hj. A.G. Wakil Bupati , Jumat 22 April 2016)

Untuk menggali informasi yang terkait dengan pengumuman penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Nunukan Tahun Anggaran 2014 peneliti juga mendapatkan jawaban dari beberapa informan yang merupakan peserta seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Nunukan Tahun Anggaran 2014 sebagai berikut:

“Saya sangat setuju dengan pengumuman penerimaan CPNS kemarin, karena kami mendapatkan kesempatan yang lebih besar dibanding kalau harus bersaing dengan peserta yang dari luar daerah, meskipun kemarin saya juga tidak lulus, tetapi yang lulus adalah teman-teman atau orang yang memang sudah tinggal di wilayah ini” (Iriani. Wawancara via telepon Jumat 13 Mei 2016)

“Tidak masalah kalau untuk wilayah-wilayah itu diprioritaskan untuk pelamar yang ada di sana karena mereka tentu sudah beradaptasi dengan kondisi di sana, kalau saya sendiri terus terang tidak siap untuk bertugas di wilayah-wilayah tersebut, karena itu pada penerimaan CPNS tahun 2013, formasi saya hanya ada di Krayan jadi saya tidak ikut seleksi, baru ikut pada tahun 2014 karena ada di buka di ibu kota kabupaten”.(Lisdawati, Wawancara Sabtu 7 Mei 2016)

“ Pengumuman penerimaan CPNS yang dilakukan pemerintah daerah sangat kami dukung karena lebih membuka peluang yang lebih besar kepada kami yang sudah mengabdikan di wilayah ini untuk lulus jadi CPNS, daripada orang yang dari luar yang kebanyakan hanya dijadikan batu loncatan karena pasti akan minta pindah, dan itu sudah banyak bukti”(Jerry Sumitro, wawancara Via telepon 16 Mei 2016)

Pendapat yang sedikit berbeda disampaikan oleh informan lain sebagai berikut:

“Saya kurang setuju kalau formasi yang ada di wilayah 3 hanya untuk orang-orang yang sudah berdomisili atau mengabdikan disana, karena kamipun warga Nunukan yang juga siap mengabdikan dimanapun di wilayah Nunukan yang penting bisa lulus menjadi pegawai negeri”.(Zainudin, Wawancara Jumat 13 Mei 2016)

Berdasarkan dokumen pengumuman penerimaan Calon pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Nunukan Tahun Anggaran 2014 serta hasil wawancara dengan informan, maka dapat diuraikan bahwa dalam penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil pada Tahun 2014, Pemerintah Kabupaten Nunukan sesuai Keputusan Bupati Nunukan Nomor: 857 Tahun 2014 tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Daerah Kabupaten Nunukan Tahun Anggaran 2014 dengan tegas memberi kesempatan yang sangat besar kepada putra-putri daerah yang berada di wilayah yang disebut dengan wilayah 3(tiga) yaitu, Sebuku, Sembakung, Sembakung Atulai, Tulin Onsoi, Lumbis, Lumbis Ogong, Krayan dan Krayan Selatan.

Meskipun kebijakan ini menyimpang dari norma-norma umum dalam penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil berdasarkan ketentuan

peraturan perundang-undangan, namun hal ini dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Nunukan dengan beberapa pertimbangan yang menurut informan sangat beralasan antara lain sebagai berikut:

- a) Banyaknya putra-putri daerah yang memiliki kualifikasi yang dibutuhkan dan sebahagian besar sudah mengabdikan sebagai tenaga honorer di lingkungan Pemerintah Kabupaten Nunukan, khususnya di daerah-daerah yang masih terpencil dan tertinggal;
- b) Pengalaman selama ini membuktikan bahwa sangat jarang Pegawai Negeri Sipil yang berasal dari luar daerah yang mampu bertahan lama mengabdikan di daerah-daerah yang dimaksud yang mengakibatkan munculnya penolakan dari warga setempat;
- c) Pemerintah daerah tidak ingin pelamar yang lulus seleksi sekedar dijadikan sebagai batu loncatan sebagai Pegawai Negeri Sipil karena kurangnya persaingan, yang pada akhirnya meminta pindah/mutasi dengan berbagai alasan.
- d) Kebijakan ini dilakukan juga sebagai bentuk apresiasi bagi warga Kabupaten Nunukan yang sudah membuktikan mampu dan mau mengabdikan di wilayah-wilayah yang masih sangat sulit baik transportasi maupun komunikasi. Jadi kebijakan ini tidak dimaksudkan sebagai bentuk diskriminasi karena siapapun yang telah mengabdikan tanpa membedakan suku, ras, agama dan sebagainya tetap dapat melamar pada formasi yang tersedia sesuai kualifikasi yang dibutuhkan.

Pada dasarnya Pemerintah Kabupaten Nunukan cukup menyadari bahwa dengan kebijakan ini, maka akan berdampak pada kurangnya pelamar untuk formasi jabatan daerah-daerah dimaksud yang dapat mengakibatkan tidak adanya pelamar yang lulus seleksi. Pemerintah Kabupaten Nunukan memilih mengambil resiko tersebut daripada formasi-formasi yang ada diisi oleh pelamar dari luar daerah yang belum tentu mampu dan mau bertahan di tempat tugasnya.

Meskipun sebahagian besar formasi jabatan yang penempatannya di wilayah-wilayah tersebut ditutup untuk pelamar dari luar, namun beberapa formasi tetap dibuka untuk umum yang merupakan formasi yang lulusannya masih sangat kurang di wilayah-wilayah tersebut seperti dokter, apoteker, guru biologi, fisika dan agama Islam. Akan tetapi walau dibuka secara luas, jumlah pelamar untuk formasi yang penempatannya di wilayah tersebut tetap sangat kurang, dan ini membuktikan bahwa untuk penempatan di wilayah-wilayah yang telah disebutkan memang kurang diminati oleh pelamar.

2) Pendaftaran

Pendaftaran Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun Anggaran 2014 dilakukan secara online. Setiap pelamar melakukan pendaftaran melalui Portal Nasional CPNS 2014. Adapun tata cara pendaftaran Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2014 adalah sebagai berikut:

- a) Pelamar membuka Portal Nasional CPNS 2014 dengan alamat www.panselnas.menpan.go.id untuk:
- (1) Melihat pengumuman formasi jabatan untuk instansi yang akan dilamar dan juga syarat pendaftaran;
 - (2) Mendaftarkan NIK, nama, tanggal lahir dan email aktif;
 - (3) Memilih instansi yang dilamar;
- b) Pelamar akan mendapatkan email balasan dari portal CPNS 2014, berupa username, password, dan link registrasi online dari instansi yang dilamar;
- c) Pelamar masuk ke www.sscn.bkn.go.id, login dengan username dan password yang dikirim oleh Portal CPNS 2014 ke email yang telah didaftarkan, untuk:
- (1) Pelamar dapat melihat pengumuman dan persyaratan pendaftaran untuk instansi yang telah di lamar;
 - (2) Pelamar mengisikan biodata pelamar;
 - (3) Memilih kualifikasi pendidikan dan formasi jabatan yang dilamar(max. 3 formasi jabatan sesuai kualifikasi pendidikan);
 - (4) Pelamar mencetak kartu registrasi.
- d) Pelamar melakukan pemberkasan berdasarkan syarat-syarat pendaftaran masing-masing instansi dan diwajibkan menyertakan kartu registrasi SSCN untuk diverifikasi.

Pendaftaran Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2014 yang dilakukan secara online, dimaksudkan agar pelamar melakukan pendaftaran secara mandiri dan menghindari kontak langsung dengan panitia seleksi, hal ini juga mengindikasikan bahwa pelamar Calon Pegawai Negeri Sipil mampu memanfaatkan komputer dan teknologi informasi dengan baik. Namun dari hasil pengamatan pada saat pendaftaran Calon Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Nunukan Tahun 2014.

Berkaitan dengan hal di atas peneliti mendapatkan penjelasan dari Kepala Sub Bidang Pengadaan dan Pengembangan Pegawai sebagai berikut:

“Memang dalam pendaftaran CPNS Tahun 2014, banyak pelamar datang langsung ke kantor untuk meminta penjelasan mengenai tata cara pendaftaran online, persyaratan, dan juga meminta bantuan untuk didaftarkan karena jaringan internet di tempat mereka tidak bagus atau karena tidak bisa mengakses portal nasional”(R.T. Kasubbid PPP , Kamis 28 April 2016)

Penjelasan lebih lanjut disampaikan oleh informan yang merupakan admin SSCN Pemerintah Kabupaten Nunukan Tahun 2014 sebagai berikut:

“jaringan internet secara umum pada pendaftaran CPNS Tahun 2014 sering mengalami gangguan, sehingga banyak pelamar datang ke kami untuk mendapatkan penjelasan ataupun untuk meminta bantuan didaftarkan, karena jaringan internet di BKDD juga sering mengalami gangguan maka Pemerintah Daerah meminta bantuan fasilitas di Kantor P.T. Telkom Nunukan untuk membantu para pelamar yang kesulitan

mendaftar dan saya ditugaskan untuk itu” (N. Admin SSCN Wawancara, Selasa 3 Mei 2016)

Mempertegas informasi yang disampaikan oleh informan sebelumnya, Kepala Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan menyampaikan hal-hal sebagai berikut:

“Ketika banyak pelamar datang ke kantor BKDD harus kami layani, kami paham kondisi kabupaten Nunukan. dan oleh karena itu kami meminta bantuan fasilitas di kantor PT. Telkom dan menugaskan staf yang janda admin sscn yaitu saudara Nurwiji untuk membantu pelamar yang kesulitan mendaftar”.(Sy. Ka. BKDD, Selasa 3 Mei 2016)

Permasalahan jaringan internet memang menjadi kendala dalam pendaftaran CPNS dengan sistem online di Kabupaten Nunukan, hal ini berdasarkan pernyataan sebahagian besar pelamar Calon Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Nunukan yang dijadikan informan, baik pelamar yang berdomisili di ibukota kabupaten terutama pelamar yang berasal dari wilayah 3 yaitu Sebuku, Sembakung, Tulin Onsoi, Sembakung Atulai, Lumbis, Lumbis Ogong, Krayan dan Krayan Selatan.

Dari hasil observasi dan wawancara dengan informan penelitian yang terkait dengan sistem pendaftaran Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun Anggaran 2014, maka dapat diuraikan bahwa sistem pendaftaran yang dilaksanakan secara online dimaksudkan untuk memudahkan baik pelamar maupun panitia penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil. Pendaftaran secara online secara umum akan

mengurangi interaksi antara pelamar dan panitia seleksi dan mampu menggambarkan bahwa calon pelamar mampu memanfaatkan teknologi informasi yang merupakan suatu kebutuhan di zaman yang modern ini dan juga sangat diharapkan dari seorang Calon Pegawai Negeri Sipil.

Sistem pendaftaran online dalam penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun Anggaran 2014 meskipun sudah berjalan dengan baik namun masih terdapat beberapa permasalahan termasuk pada pendaftaran Calon Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Nunukan. Sesuai dengan pernyataan beberapa informan bahwa salah satu kendala yang paling banyak dihadapi oleh pelamar di Kabupaten Nunukan adalah masalah jaringan internet yang kurang memadai, disamping masih banyak pelamar yang belum memahami sistem pendaftaran online ini.

Sistem pendaftaran yang harus melalui Portal Panselnas www.panselnas.menpan.go.id sebelum masuk ke Portal Badan Kepegawaian Negara www.sscn.bkn.go.id, dianggap kurang efektif karena jika registrasi ke portal panselnas mengalami kendala maka pelamar tidak bisa melakukan pendaftaran di portal Badan Kepegawaian Negara. Registrasi ke Portal Panselnas dengan menggunakan Nomor Induk Kependudukan juga menimbulkan masalah bagi beberapa pelamar dengan adanya Nomor Induk Kependudukan yang ditolak sistem karena dianggap sudah terpakai

ataupun belum terdaftar. Selain pada saat melakukan registrasi di portal Panselnas pelamar sudah harus memilih instansi yang akan dilamar dan tidak bisa dibatalkan ataupun diubah. Sedangkan pengumuman penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil pada Tahun Anggaran 2014 tidak bersamaan dilakukan oleh semua instansi ataupun adanya persyaratan-persyaratan khusus yang ditetapkan instansi yang belum dapat dilihat oleh pelamar ketika melakukan registrasi ke portal Panselnas. Selain itu kemampuan server yang dimiliki oleh Panselnas juga terbatas dan sering mengalami gangguan.

Sistem pendaftaran secara online sebenarnya telah dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Negara pada penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2013 melalui www.sscn.bkn.go.id tanpa harus melakukan registrasi ke portal Panselnas sebagaimana pada tahun 2014, dan sistem ini berjalan dengan baik. Oleh karena itu dalam penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil selanjutnya sebaiknya cukup dilakukan 1(satu) pintu yaitu melalui portal Badan Kepegawaian Negara. Karena dengan satu pintu maka sistem ini akan lebih efektif dan efisien dan memudahkan para pelamar.

3) Pelamaran

Pelamar Calon pegawai Negeri Sipil yang telah melakukan pendaftaran secara online, selanjutnya menyampaikan lamaran yang ditulis tangan yang ditujukan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian

disertai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan dalam pengumuman.

Proses pengajuan lamaran dalam penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Nunukan Tahun Anggaran 2014, peneliti mendapatkan penjelasan dari Kepala Sub Bidang Pengadaan dan Pengembangan Pegawai Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan sebagai berikut:

“Proses penyampaian berkas lamaran berjalan dengan baik dan lancar karena kami sudah mempersiapkan dengan cukup baik, dan kami melibatkan cukup banyak panitia dengan tugas-tugas yang sudah ditentukan”.(R.T. Kasubid PPP, 28 April 2016)

Penjelasan senada juga disampaikan oleh Kepala Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan yang menyatakan sebagai berikut:

“Panitia yang ditunjuk dapat melaksanakan tugas masing-masing dengan penuh tanggungjawab sehingga dalam proses ini bisa dikatakan tidak ada masalah, berjalan sesuai dengan yang kami harapkan”.(Sy. Ka. BKDD Selasa 3 Mei 2016)

Panitia seleksi penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil dalam menerima berkas lamaran, melakukan registrasi terhadap berkas pelamar yang masuk baik yang diantar langsung ataupun yang melalui jasa pengiriman. Registrasi ini bertujuan untuk melakukan pemilahan berkas pelamar berdasarkan jenis tenaga yang dilamar.

Pemilahan berkas pelamar dalam penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Nunukan Tahun Anggaran 2014 dilakukan berdasarkan:

(1) Kualifikasi pendidikan

Pemilahan berdasarkan kualifikasi pendidikan dilakukan sesuai warna map folio yang dipersyaratkan dalam pengumuman yaitu:

- Map folio berwarna merah untuk kualifikasi S1;
- Map folio warna biru untuk kualifikasi D3;
- Map folio warna hijau untuk kualifikasi SMK;
- Map folio warna orange untuk formasi khusus.

(2) Jenis tenaga yang dilamar

Selanjutnya setelah dipisahkan sesuai dengan kualifikasi maka panitia memilah kembali berkas pelamar sesuai dengan jenis tenaga yang dilamar yaitu:

- Tenaga Guru;
- Tenaga Kesehatan;
- Tenaga Teknis;
- Formasi khusus.

Berkas pelamar yang telah dikelompokkan berdasarkan jenis tenaga, selanjutnya dicatat dalam buku register masing-masing jenis tenaga oleh sub panitia yang ditugaskan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi pada saat penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Nunukan Tahun Anggaran 2014, pengajuan lamaran peserta seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil dapat berjalan dengan lancar, beberapa hal yang menjadi faktor

pendukung adalah telah dilakukan pengelompokan berkas pelamar berdasarkan map folio yang digunakan pelamar berdasarkan tingkat pendidikan maupun jenis jabatan yang dilamar. Selain itu panitia juga dapat melaksanakan tugas sesuai pembagian tugas yang telah ditentukan sehingga penerimaan berkas pelamar baik yang diantar langsung maupun yang dikirim melalui jasa pengiriman dapat terlaksana dengan baik dan penuh tanggungjawab.

4) Verifikasi

Verifikasi berkas lamaran dalam penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil dilakukan untuk memeriksa kelengkapan berkas pelamar, serta pemenuhan syarat-syarat yang telah ditentukan. Dalam tahapan ini panitia seleksi melakukan pemilahan berkas yang memenuhi syarat, belum lengkap ataupun yang tidak memenuhi syarat.

Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Nunukan Tahun Anggaran 2014 pada tahap verifikasi berkas ini, dilakukan dengan oleh sub panitia yang telah dibentuk berdasarkan jenis tenaga yang dilamar yang terdiri dari:

- Tenaga Teknis dengan koordinator Kepala Bidang Pengembangan dan Kedudukan Hukum Pegawai;
- Tenaga Guru dengan Koordinator Kepala Bidang Informasi Kepegawaian;
- Tenaga Kesehatan dengan Koordinator Kepala Bidang Mutasi

Proses verifikasi berkas pelamar dalam penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun Anggaran 2014 dilaksanakan dengan prosedur sebagai berikut:

- Petugas verifikasi melakukan pemeriksaan kelengkapan berkas dan syarat-syarat yang harus dipenuhi;
- Petugas mengisi lembar verifikasi berkas masing-masing pelamar yaitu :lengkap, tidak lengkap, memenuhi syarat atau tidak memenuhi syarat;
- Petugas memberi catatan terkait dengan berkas yang dinyatakan tidak lengkap atau tidak memenuhi syarat;

Langkah selanjutnya setelah verifikasi berkas adalah melakukan rekap berkas pelamar yang dinyatakan tidak lengkap dan tidak memenuhi syarat untuk diumumkan 1 hari setelah berkas diterima melalui papan pengumuman di tempat pendaftaran dan website Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan.

Prosedur verifikasi berkas yang dilakukan panitia seleksi penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Nunukan, cukup efektif hal ini sesuai dengan penjelasan Kepala Sub Bidang Pengadaan dan Pengembangan Pegawai sebagai berikut:

“Proses verifikasi berkas yang kami lakukan cukup efektif dan efisien, karena waktu penyampaian berkas kami batasi sampai jam 15.00 kecuali hari Jumat jam 11.00 Wita, sehingga panitia punya waktu melakukan verifikasi hari itu juga karena besoknya harus diumumkan hasilnya. Dan kalau ada pelamar

yang menyampaikan berkas setelah jam tersebut, panitia tetap menerima tetapi diregistrasi di hari berikutnya.(R.T.Kasubid PPP Kamis 28 April 2016)

Peneliti juga mendapatkan informasi dari Kepala Bidang Mutasi Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan, pada penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2014 bertugas sebagai salah seorang koordinator menyatakan sebagai berikut:

“Verifikasi berkas yang dilaksanakan oleh panitia cukup efisien dan efektif, karena 1 hari setelah pelamar menyampaikan berkas, mereka sudah dapat mengetahui apakah berkas mereka, lengkap atau tidak, memenuhi syarat atau tidak, sehingga bagi yang belum lengkap bisa melengkapi”.(Su. Kabid Mutasi Wawancara Senin 2 Mei 2016)

Penjelasan juga disampaikan oleh Kepala Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan yang menyatakan sebagai berikut:

“Dalam penerimaan CPNS Tahun 2014 kami melibatkan banyak personil seperti semua kepala bidang sebagai koordinator masing-masing jenis tenaga, kepala sub bidang serta pegawai lainnya yang kami nilai kompeten termasuk dari Dinas Kesehatan dan Dinas Pendidikan karena kami ingin semuanya berjalan dengan baik”.(Sy. Ka. BKDD Selasa 3 Mei 2016)

Secara umum proses verifikasi berkas yang dilaksanakan oleh Panitia Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Nunukan Tahun Anggaran 2014 telah berjalan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan, namun dalam prosesnya masih terdapat beberapa kendala yang dihadapi sesuai dengan penjelasan informan sebagai berikut:

“Masalah yang muncul dalam proses verifikasi berkas antara lain nama jurusan/program studi di perguruan tinggi berbeda-beda, sehingga seringkali terjadi perbedaan pendapat antara pelamar dan panitia”.(R.T. Kasubbid PPP Kamis 28 April 2016)

Penjelasan berkaitan dengan proses verifikasi berkas juga disampaikan oleh Kepala Bidang Mutasi sebagai berikut:

Pada penerimaan CPNS tahun 2014, pelamar dapat melamar sampai 3 jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan, dan banyak pelamar khususnya yang dari luar daerah kurang memperhatikan persyaratan khusus yang ditetapkan sehingga ada beberapa pelamar yang tidak diloloskan, atau formasi jabatan yang dipilih dikurangi.(Su. Kabid Mutasi Selasa 24 Mei 2016)

Berdasarkan data dan wawancara dengan informan, bahwa jumlah berkas yang masuk sebanyak 2487 berkas lolos verifikasi oleh panitia sebanyak 2215 berkas.

Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun Anggaran 2014 di lingkungan pemerintah Kabupaten Nunukan, kepanitian juga melibatkan pegawai dari Dinas Pendidikan dan Dinas Kesehatan Kabupaten Nunukan. Hal ini sangat dibutuhkan dalam menentukan kualifikasi yang dibutuhkan untuk jabatan guru maupun tenaga kesehatan.

Verifikasi berkas pelamar yang dilakukan oleh panitia seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Nunukan Tahun 2014 telah berjalan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan. Verifikasi berkas pelamar dapat dilakukan dengan cukup efektif dan

efisien karena didukung oleh keterlibatan jumlah panitia dan kompetensi yang memadai.

Sistem pelaksanaan verifikasi berkas dengan mengelompokkan sesuai jenis tenaga yang dilamar sebagaimana yang dilakukan oleh panitia seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Nunukan cukup efektif dan efisien karena anggota panitia yang dilibatkan dalam verifikasi tersebut juga sudah dibagi sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki. Sebagai contoh untuk sub panitia yang bertugas dalam verifikasi berkas untuk tenaga guru maka keanggotaannya diisi dari pegawai Dinas Pendidikan dan anggota panitia lain yang dianggap memiliki pengetahuan mengenai jurusan atau kualifikasi pendidikan tenaga guru, demikian pula untuk tenaga kesehatan.

Jumlah panitia yang cukup disertai dengan kemampuan yang memadai juga menjadi faktor yang sangat mendukung proses ini dapat berlangsung lancar. Hal ini dilihat dari berkas pelamar yang masuk dapat diverifikasi hari itu juga dan diumumkan hasilnya keesokan harinya sehingga pelamar dapat mengetahui status berkasnya dengan cepat, apakah memenuhi syarat, kurang lengkap ataupun tidak memenuhi syarat.

5) Test Kompetensi Dasar (TKD)

Pemerintah Kabupaten Nunukan dalam pelaksanaan seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun Anggaran 2014 telah dilakukan

sesuai dengan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor.B-2432/M.PAN.RB/7/2013 tentang Penerapan Sistem *Computer Assisted Test* (CAT) dalam Seleksi CPNS Tahun 2013 dan 2014. Dari hasil observasi yang dilakukan maka sarana dan prasarana yang dimiliki oleh Pemerintah Kabupaten Nunukan sebagai berikut:

- 1) *Server 1 Set*
- 2) *PC Dekstop 52 Unit*
- 3) *UPS 52 Unit*
- 4) *Meja Komputer 52 Buah*
- 5) *Kursi Putar 52 Unit*
- 6) *Printer 1 Unit*
- 7) *Keyboard + Mouse Optic PS 2*
- 8) *Laptop 2 Unit*
- 9) *Kabel HDMI 3 Rol*
- 10) *HUB Cisco 3 Unit*
- 11) *Kabel Jaringan CAT 6 3 Rol*
- 12) *Wifi Speaker 2 Unit*
- 13) *Loker peserta tes sebanyak 100 Unit*
- 14) *Jaringan lokal (Local Networking) menggunakan hub/switch dan router serta wifi sesuai standar pabrikan industri yang disesuaikan dengan jumlah client (min 1/100)*

15) LCD TV ukuran 60 Inc. sebanyak 3 (tiga) unit untuk monitoring hasil test berikut kabel data untuk menghubungkan ke komputer

16) *Infocus Projector* sebanyak 2(*dua*) unit) untuk pemaparan dan pengarahan tes dengan *CAT System*

Mengenai sarana dan prasarana yang telah dimiliki Pemerintah Kabupaten Nunukan, Kepala Sub Bidang Pengadaan dan Pengembangan Pegawai menjelaskan sebagai berikut:

“Sarana dan prasarana CAT yang kami miliki cukup memadai namun sampai saat ini belum memiliki laboratorium CAT sendiri sehingga pada pelaksanaan TKD dalam penerimaan CPNS Tahun 2014 masih meminjam gedung Aula Gabungan Dinas-Dinas 1 sebagai tempat pelaksanaan dan dipasang perangkat CAT”.(R.T. Kasubid PPP, Kamis 28 April 2016)

Penjelasan juga disampaikan oleh informan lain yaitu user SSCN yang menyatakan sebagai berikut:

“Persiapan sarana dan prasarana CAT dalam penerimaan CPNS Tahun 2014 cukup baik, termasuk dalam pemasangan instalasi CAT yang dilakukan petugas dari Kanreg BKN Banjarmasin, tapi karena gedungnya masih dipinjam maka setelah selesai harus dibuka kembali”.(N. User SSCN, Selasa 3 Mei 2016)

Tes Kompetensi Dasar dalam penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Nunukan Tahun anggaran 2014 berlangsung selama 11(sebelas) hari. Pelaksanaan tes diikuti sebanyak 2068 peserta dari 2215 yang telah mendapatkan nomor peserta test.

Selain itu dalam pelaksanaan test kompetensi dasar masih ada beberapa tahapan teknis pelaksanaan yang harus dilakukan oleh

panitia maupun peserta sesuai penjelasan informan yaitu Kepala Sub Bidang Pengadaan dan Pengembangan Pegawai Badan Kepegawaian dan Dilakt Daerah Kabupaten Nunukan sebagai berikut:

“Dalam pelaksanaan TKD masih ada proses yang harus dilakukan panitia maupun peserta yaitu, verifikasi data peserta, registrasi peserta, pemeriksaan sebelum memasuki ruang ujian, pengarahan teknis, verifikasi oleh pengawas ujian, monitoring pelaksanaan tes sampai pengumuman hasil TKD”.(R.T. Kasubid PPP, Kamis 28 April 2016)

Lebih lanjut informan juga menjelaskan beberapa hal sebagai berikut:

“Untuk pengarahan teknis dan pengawasan ujian dan pengumuman hasil TKD dilakukan oleh Panitia Seleksi Nasional yang berasal dari Kantor Regional VIII Banjarmasin”(R.T. Kasubid PPP, Kamis 28 April 2016)

Penjelasan terkait dengan pelaksanaan Tes Kompetensi Dasar dengan sistem Computer Assisted Test(CAT) juga disampaikan oleh Kepala Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan sebagai berikut:

“Pelaksanaan TKD CPNS Tahun 2014 berjalan dengan baik dan lancar, dan kami juga mendapat kunjungan dalam rangka monitoring pelaksanaan tes dari pejabat dari propinsi Kaltara dan Pemerintah Pusat seperti Deputi Inka, Direktur Pengolahan Data BKN pusat maupun Ka Kanreg VIII Banjarmasin serta pejabat dari Kemenpan dan RB”.(Sy. Ka. BKDD, Selasa 3 Mei 2016)

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, Pemerintah Kabupaten Nunukan dalam pelaksanaan seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun Anggaran 2014 telah dilakukan sesuai dengan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi

Birokrasi Nomor.B-2432/M.PAN.RB/7/2013 tentang Penerapan Sistem *Computer Assisted Test* (CAT) dalam Seleksi CPNS Tahun 2013 dan 2014. Pelaksanaan Tes Kompetensi Dasar dengan menggunakan *Computer Assisted Test* (CAT) dalam penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Nunukan Tahun Anggaran 2014 berjalan dengan lancar karena Pemerintah Kabupaten Nunukan memiliki infrastruktur CAT secara mandiri jadi dapat dengan bebas mengatur jadwal dan persiapan teknis lainnya seperti sosialisasi ujian dengan menggunakan CAT selama 2 (dua) hari yang diikuti lebih dari 500 orang peserta. Hal ini juga sangat membantu para peserta test untuk mulai mengenal sistem ujian dengan menggunakan komputer.

Standar Operasional Prosedur (SOP) yang ditetapkan oleh Panitia Seleksi Nasional dalam seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil dengan sistem CAT sudah sangat baik sehingga hal-hal yang selama ini menjadi sorotan dalam setiap pelaksanaan seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil dapat diminimalisir atau bahkan dihilangkan. Dan selain itu untuk menunjang pelaksanaan seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Nunukan Tahun 2014, Panitia seleksi penerimaan melakukan suatu kebijakan teknis yang cukup baik yaitu penyusunan jadwal ujian yang dilakukan dengan cepat dan lengkap, mulai dari hari, tanggal dan jam ujian untuk tiap-tiap peserta yang dapat diakses melalui website resmi Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah

Kabupaten Nunukan. Hal ini sangat membantu peserta seleksi dalam mengatur keberangkatan dari daerah asal maupun ke lokasi ujian. Cara ini juga cukup membantu panitia seleksi karena peserta yang datang ke lokasi ujian tidak secara bersamaan sehingga lebih mudah dalam melakukan proses lainnya.

Pelaksanaan ujian dengan sistem komputer yang dilakukan dan diawasi oleh Panitia Seleksi Nasional juga sangat berpengaruh terhadap kepatuhan dan ketatatan peserta dalam ruang ujian, tidak seperti kalau pengawasan dilakukan oleh panitia lokal sebagaimana dalam pelaksanaan tes sebelumnya. Selain itu sistem ini juga memunculkan tingkat kepercayaan yang tinggi bagi peserta tes. Karena selain prosedur yang cukup ketat juga hasil tes dapat diketahui langsung oleh peserta maupun oleh orang lain yang menyaksikan baik melalui layar monitor maupun pengumuman hasil ujian yang dilakukan setiap sesi ujian.

Selain itu dalam pelaksanaan test kompetensi dasar, terdapat beberapa langkah yang sangat mendukung untuk mendapatkan hasil tes kompetensi dasar sebagaimana yang diharapkan sebagai berikut:

(1) Verifikasi data peserta

Verifikasi data peserta dilakukan pada saat peserta test melaporkan diri, verifikasi dimaksudkan untuk memastikan bahwa peserta tes benar-benar yang sesuai dengan kartu peserta dan kartu identitas yang sah.

(2) Registrasi peserta

Setiap peserta test yang telah diverifikasi datanya selanjutnya diregistrasi ulang untuk memastikan bahwa peserta test sudah berada di lokasi ujian. Peserta tes diminta untuk mengisi daftar hadir yang telah disiapkan oleh panitia berdasarkan sesi ujian. Pada registrasi ini peserta juga diwajibkan untuk menyimpan barang bawaan selain kartu peserta ujian dan kartu identitas pada loker yang telah disiapkan dan membawa kunci loker masing-masing.

(3) Pemeriksaan sebelum memasuki ruang ujian

Sebelum memasuki ruang ujian peserta tes diperiksa kembali oleh petugas yang terdiri dari panitia, satpol PP dan anggota kepolisian. Pemeriksaan berupa mengecek kembali kecocokan kartu peserta dengan peserta yang akan memasuki ruang ujian dan pengeledahan badan peserta untuk memastikan bahwa tidak ada lagi barang bawaan selain yang diperbolehkan dibawa kedalam ruang ujian,

(4) Pengarahan teknis

Pengarahan teknis dilaksanakan oleh pengawas ujian setelah peserta ujian memasuki ruang ujian, pengarahan berupa tata cara ujian yang dilakukan dengan memutar video tata cara ujian dengan Computer Aassisted Test (CAT) serta tata tertib ujian yang harus dipatuhi oleh peserta.

(5) Verifikasi oleh pengawas ujian

Sebelum memasuki waktu pelaksanaan ujian, pengawas ujian yang merupakan petugas dari Kantor Regional VIII Badan Kepegawaian Negara Banjarmasin kembali melakukan pengecekan peserta ujian untuk memastikan bahwa peserta yang masuk sesuai dengan kartu peserta dan kartu identitas yang dimiliki.

(6) Monitoring test

Monitoring berupa LCD yang memuat nilai peserta selama tes berlangsung yang ditempatkan di tempat tunggu peserta ujian serta diruangan yang disediakan untuk panitia dan para peninjau pelaksanaan tes.

Untuk monitoring ini panitia belum memasang CCTV untuk mengetahui kondisi dalam ruang ujian, ini dikarenakan ruang ujian yang digunakan hanya sementara dan belum diadakannya perangkat CCTV karena keterbatasan waktu dan anggaran yang tersedia.

6) Pengolahan Hasil Seleksi

Pengolahan hasil Test Kompetensi Dasar dilakukan oleh Panitia Seleksi Nasional. Pengolahan hasil seleksi dilakukan dengan mengelompokkan dan meranking nilai peserta ujian berdasarkan formasi jabatan dan penempatan yang dipilih. Dalam proses pengolahan hasil seleksi Tes Kompetensi Dasar dalam penerimaan

Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun Anggaran 2014, Kepala Sub Bidang Pengadaan dan Pengembangan Pegawai memberikan penjelasan sebagai berikut:

“Pengolahan hasil TKD CPNS Tahun 2014 Pemerintah Kabupaten Nunukan harus disusun ulang oleh PANSELNAS karena hasil yang disampaikan kepada kami hanya merangking berdasarkan formasi jabatan tanpa disesuaikan dengan unit penempatan yang telah dipilih oleh pelamar”.(R.T. Kasubid PPP, Kamis 28 April 2016)

Penjelasan juga disampaikan oleh Kepala Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan sebagai berikut:

“Daftar Nilai TKD dari Panselnas kami kembalikan disertai dengan dokumen pendaftaran yang kami miliki dan meminta untuk dilakukan penyusunan ulang sesuai dengan mekanisme pendaftaran yang kami lakukan di Kabupaten Nunukan”.(Sy. Ka. BKDD, Selasa 3 Mei 2016)

Berdasarkan penjelasan dari informan diketahui bahwa pengolahan hasil seleksi ujian Tes Kompetensi Dasar yang dilakukan oleh Panitia Seleksi Nasional dalam penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Nunukan Tahun 2014 sempat mengalami kendala. Hal ini disebabkan oleh pengolahan hasil tes kompetensi dasar yang dilakukan oleh Panitia Seleksi Nasional yang hanya menyusun peringkat nilai yang lulus *passing grade* berdasarkan jumlah formasi jabatan yang dilamar. Sedangkan dalam penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Nunukan Tahun Anggaran 2014 ,formasi jabatan yang dilamar sekaligus dengan penempatan sesuai dengan penetapan formasi yang

ditetapkan oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

Karena pengolahan hasil Tes Kompetensi Dasar yang disusun hanya berdasarkan jumlah formasi jabatan yang dilamar mengakibatkan beberapa pelamar yang seharusnya lulus menjadi tidak lulus atau sebaliknya. Maka dari itu Pemerintah Kabupaten Nunukan meminta kepada Panselnas untuk menyusun ulang hasil seleksi dengan melampirkan dokumen pendaftaran Calon Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Nunukan.

Dari permasalahan yang terjadi terkait dengan pengolahan hasil tes kompetensi dasar, maka dapat disampaikan beberapa hal antara lain:

- 1) Pemerintah Kabupaten Nunukan dalam penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2014 mewajibkan pelamar untuk langsung memilih formasi jabatan sekaligus dengan penempatan, jadi setiap pelamar hanya bersaing dalam jabatan dengan pilihan penempatan yang sama. Hal ini juga sudah sesuai dengan sistem pengusulan dan penetapan formasi oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.
- 2) Sistem pengolahan hasil Tes Kompetensi Dasar oleh Panselnas dalam penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun Anggaran 2014 belum disesuaikan dengan penetapan formasi yang sudah bersamaan dengan penempatan pada unit-unit instansi.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi dalam pengolahan hasil Tes Kompetensi Dasar peserta seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Nunukan, maka seharusnya Panitia Seleksi Nasional dalam melaksanakan pengolahan hasil seleksi harus konsisten dengan penetapan formasi atau memperhatikan tata cara pendaftaran yang dilaksanakan oleh setiap instansi. Karena dalam penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun Anggaran 2014 sistem penerimaan setiap instansi tidak sama, ini juga disebabkan karena petunjuk digunakan masih pedoman yang lama yaitu Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 9 Tahun 2012.

7) Penetapan Kelulusan

Penetapan kelulusan peserta seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Nunukan dilakukan berdasarkan surat Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor: B/3763/M.PAN-RB/10/2014 perihal Penyampaian Daftar Nilai TKD Hasil Seleksi CPNS Tahun 2014, hal ini sesuai dengan pernyataan Kepala Sub Bidang Pengadaan dan Pengembangan Pegawai sebagai berikut:

“Penentuan kelulusan peserta seleksi didasarkan pada nilai tertinggi dari peserta yang memenuhi passing grade (MP) sesuai dengan jumlah formasi jabatan dan penempatan yang dilamar”. (R.T. Kasubid PPP, Kamis 28 April 2016)

Penjelasan juga disampaikan oleh Kepala Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan sebagai berikut:

“Tidak ada masalah dalam penetapan kelulusan peserta seleksi CPNS Tahun 2014, karena sudah ada petunjuk dari Menpan, selain itu pada seleksi CPNS Tahun 2014 kami hanya melaksanakan TKD jadi prosesnya lebih mudah dan cepat, dan secara umum bisa kami katakan bahwa hasil seleksi yang ditetapkan dapat diterima semua pihak”.(Sy. Ka. BKDD, Selasa 3 Mei 2016)

Penetapan Kelulusan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian yang dilaksanakan setelah penyampaian hasil seleksi oleh Panitia Seleksi Nasional sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Karena Pemerintah Kabupaten Nunukan hanya melaksanakan Tes Kompetensi Dasar, maka penetapan kelulusan berdasarkan surat Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor:B/3763/M.PAN-RB/10/2014 perihal Penyampaian Daftar Nilai TKD Hasil Seleksi CPNS Tahun 2014 sebagai berikut:

- 1) Peserta harus memenuhi nilai ambang batas kelulusan/memenuhi passing grade (MP) sebagaimana Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2014 tentang Tambahan Alokasi Formasi dan Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2014.
- 2) Apabila peserta yang memenuhi nilai ambang batas kelulusan/memenuhi passing grade (MP) jumlahnya melebihi kuaota formasi pada suatu jabatan, maka penentuan kelulusan didasarkan pada urutan nilai tertinggi dalam batas jumlah formasi.

- 3) Apabila dalam batas jumlah formasi terdapat peserta yang memiliki jumlah nilai yang sama, maka penentuan kelulusan didasarkan pada nilai yang lebih tinggi pada nilai Tes Karakteristik Pribadi (TKP), Tes Intelegensia Umum (TIU), dan Tes Wawasan Kebangsaan (TWK), Akreditasi Perguruan Tinggi, Indeks Prestasi secara berurutan.
- 4) Terhadap peserta seleksi yang mempunyai nilai MP yang pilihan penempatan/penugasan pada satuan kerja/unit pelaksana teknis, dan/atau di daerah terpencil/tidak diminati sebagai pilihan pertama diprioritaskan kelulusannya meskipun mempunyai nilai MP lebih rendah dari peserta lain yang mempunyai nilai MP sebagai pilihan kedua atau ketiga.

Penetapan peserta yang dinyatakan lulus dituangkan dalam Surat Keputusan yang ditandatangani oleh Pejabat Pembina Kepegawaian. Dan atas dasar penetapan kelulusan ini Pemerintah Kabupaten Nunukan menyampaikan pengumuman kelulusan peserta seleksi melalui media elektronik, media cetak dan papan pengumuman. Dan penetapan kelulusan tersebut dapat diterima dengan baik oleh semua pihak.

8) Pengumuman Hasil Seleksi

Pengumuman hasil seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun Anggaran 2014 berdasarkan penetapan kelulusan oleh Pejabat

Pembina Kepegawaian. Terkait hal tersebut informan menjelaskan sebagai berikut:

“Pengumuman hasil seleksi CPNS formasi umum tahun 2014 tidak mengalami kendala, kami mengumumkan melalui media online nasional, website BKD dan papan pengumuman maupun melalui telekomda untuk daerah-daerah yang terpencil dan masih susah akses telekomunikasi dan transportasi.(R.T. Kasubid PPP, Kamis 28 April 2016)

Hasil seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil yang diumumkan oleh Pemerintah Kabupaten Nunukan juga dapat diterima dengan baik oleh peserta seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun Anggaran 2014, hal ini sesuai dengan pernyataan peserta seleksi sebagai berikut:

“Pengumuman hasil test sebenarnya hanya menunggu resminya saja, karena setiap peserta sudah tahu hasil test masing-masing jadi tidak mungkin untuk diubah”.(Arizal . Wawancara Kamis 28 April 2016)

Pernyataan juga disampaikan oleh peserta test lainnya sebagai berikut:

“Pengumuman yang disampaikan Pemerintah Daerah itu sudah sesuai dengan hasil test kemarin, karena kami sudah mengetahui nilai-nilai kami, dan sudah tahu juga apabila kami lulus atau tidak”.(Jerry Sumitro, Wawancara Senin 16 Mei 2016)

Berdasarkan data dan hasil wawancara, pengumuman hasil seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun Anggaran 2014 yang dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Nunukan berjalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, karena selain menggunakan media online melalui portal Panselnas, juga menggunakan website resmi

Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan serta papan pengumuman dan lain-lain.

Dan untuk lebih memperlancar proses pengumuman ini Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan juga menghubungi setiap peserta yang dinyatakan lulus melalui telepon untuk memastikan bahwa peserta yang lulus sudah mengetahui pengumuman yang telah disampaikan melalui media. Dengan cara ini maka akan diketahui dengan cepat apakah peserta melihat pengumuman kelulusan atau belum, disamping itu peserta dapat berkonsultasi dengan pejabat atau pegawai yang membidangi jika ada sesuatu yang perlu dikonsultasikan terkait dengan proses selanjutnya. Apa yang dilakukan oleh panitia seleksi atau dalam hal ini BKDD disambut baik oleh para pelamar yang dinyatakan lulus.

c. Tahap Pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil

1) Pemanggilan

Dalam penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Nunukan Tahun 2014, karena perkembangan teknologi komunikasi maka pemanggilan peserta yang dinyatakan lulus cukup dilakukan dengan media elektronik dan media telekomunikasi karena dianggap akan lebih efektif dan efisien.

Hal ini sesuai dengan penjelasan Kepala Sub Bagian Pengadaan dan Pengembangan Pegawai.

“Dalam pemanggilan peserta yang dinyatakan lulus dalam penerimaan CPNS tahun 2014, kami cukup mengumumkan di Website BKDD dan papan pengumuman dan selanjutnya melalui telepon ke masing-masing peserta yang dinyatakan lulus untuk melihat di website BKDD, dan bagi peserta yang berdomisili di wilayah dengan akses telepon atau internet yang sulit kami mengirim pengumuman melalui Telekomda ke kantor-kantor kecamatan”.(R.T. Kasubbid PPP Kamis 28 April 2016)

Penjelasan juga di sampaikan oleh Kepala Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan sebagai berikut:

“Pengumuman dan pemberkasan peserta yang dinyatakan lulus adalah hal yang selalu ditunggu oleh peserta yang memang sudah mengetahui kalau mereka lulus sesuai hasil ujian mereka, karena tidak ada lagi tes yang lain, jadi mereka selalu mencari informasi kapan pemberkasan, jadi begitu diumumkan, mereka dengan cepat dapat mengetahui, baik melalui web, papan pengumuman ataupun telepon dsb”.(Sy. Ka. BKDD Selasa 3 Mei 2016)

Terkait dengan pemanggilan peserta yang dinyatakan lulus juga didapatkan informasi dari peserta yang lulus pada seleksi

Calaon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2014 sebagai berikut:

“Kami sudah mengetahui pengumuman melalui media online terlebih dahulu sebelum kami mendapatkan telepon dari pihak BKDD yang memastikan apakah pengumuman sudah kami ketahui”.(Arizal. Kamis 28 April 2016)

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 9 Tahun 2012 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil menyebutkan bahwa:

- a) pemanggilan pelamar umum yang dinyatakan lulus ujian yang diterima, disampaikan secara tertulis melalui surat tercatat paling lambat 5(lima) hari kerja setelah tanggal pengumuman. Dalam pemberitahuan tersebut agar dicantumkan bahan kelengkapan yang harus dipenuhi sebagai syarat pengangkatan CPNS dan jadwal kehadiran yang bersangkutan pada hari, tanggal, waktu, dan tempat yang ditentukan.
- b) Batas waktu untuk melengkapi persyaratan untuk pelamar umum yang dinyatakan lulus dan diterima, paling lama 12(dua belas) hari kerja sejak tanggal penerimaan surat tercatat.
- c) Dalam menetapkan kehadiran untuk melengkapi berkas lamaran pengangkatan CPNS, harus memperhitungkan letak geografis alamat yang dituju dan ketersediaan waktu paling lama 6(enam) hari kalender
- d) Apabila sampai dengan batas waktu yang ditentukan pada angka 2 dan angka 3 di atas tidak dipenuhi atau tidak dapat melengkapi berkas yang dibutuhkan, maka yang bersangkutan dianggap tidak memenuhi syarat.

Dalam proses pemanggilan yang peserta yang dinyatakan lulus seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun Anggaran 2014, sesuai dengan hasil wawancara maka pemanggilan peserta berjalan dengan lancar meskipun tidak dilakukan dengan surat tertulis. Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten

Nunukan memandang bahwa pemanggilan atau pemberitahuan dengan menggunakan alat telekomunikasi jauh lebih efektif dan efisien karena bisa dilakukan dengan sesegera mungkin terutama bagi pelamar yang berasal dari luar daerah. Meskipun cara ini tidak sesuai dengan ketentuan PERKA BKN No. 9 Tahun 2012 namun jika ditinjau dari tujuannya maka hal itu dapat terpenuhi. Dan oleh karena itu pedoman pelaksanaan pengadaan calon pegawai negeri sipil harus dilakukan perubahan dengan menyesuaikan perkembangan ketentuan pengadaan calon pegawai negeri sipil maupun teknologi saat ini.

2) Pendaftaran Ulang

Pendaftaran ulang merupakan pendaftaran yang dilakukan oleh setiap pelamar umum yang dinyatakan lulus dan diterima untuk diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil. Peserta yang dinyatakan lulus seleksi di lingkungan pemerintah Kabupaten Nunukan Tahun Anggaran 2014 wajib melaporkan diri dengan membawa kartu peserta ujian dan melakukan pendaftaran ulang dengan membawa persyaratan administrasi yaitu:

- a) Surat permohonan yang ditujukan kepada Bupati Nunukan ditulis di atas kertas double folio bergaris dengan tinta cair

- warna hitam dan huruf capital serta dibubuhi materai Rp.6000,-sebanyak 2(dua) rangkap;
- b) Membawa ijazah terakhir + transkrip nilai asli dan fotokopi yang telah dilegalisir oleh pejabat yang berwenang sebanyak 2(dua) lembar;
 - c) Daftar Riwayat Hidup yang telah diisi dengan tulisan tangan dengan huruf capital menggunakan tinta hitam sebanyak 2(dua) rangkap;
 - d) Pasfoto hitam putih terbaru ukuran 3 x 4 cm sebanyak 8(delapan) lembar tanpa kacamata dan penutup muka(cadar);
 - e) Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK) asli + fotocopy yang telah dilegalisir oleh pejabat yang berwenang sebanyak 2(dua) lembar;
 - f) Surat Keterangan Berbadan Sehat dari dokter pemerintah yang asli + fotocopy yang telah dilegalisir oleh pejabat yang berwenang sebanyak 2(dua) lembar;
 - g) Kartu Tanda Pencari Kerja (AK-1) dari instansi terkait asli + fotocopy yang telah dilegalisir oleh pejabat yang berwenang sebanyak 2(dua) lembar;
 - h) Menandatangani surat pernyataan yang berisi:
 - (1) Tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai

kekuatan hukum tetap karena melakukan sesuatu tindak pidana kejahatan;

(2) Tidak pernah diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri dan tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri, atau diberhentikan dengan tidak hormat sebagai pegawai swasta;

(3) Tidak berkedudukan sebagai Calon Pegawai Negeri/Pegawai Negeri;

(4) Bersedia ditempatkan disekuruh wilayah Negara Republik Indonesia atau negara lain yang ditentukan oleh pemerintah;

(5) Tidak menjadi pengurus dan/atau anggota Partai Politik;

(6) Bersedia mengabdikan minimal selama 10(sepuluh) tahun diseluruh wilayah Kabupaten Nunukan sesuai Keputusan Bupati;

(7) Tidak memiliki ijazah lebih tinggi dari formasi yang dilamar;

i) Surat Keterangan tidak mengkonsumsi/menggunakan narkoba, psikotropika, precursor dan zat adiktif lainnya dari unit pelayanan kesehatan pemerintah.

Jika mencermati persyaratan yang harus dilengkapi pelamar yang dinyatakan diterima untuk formasi Tahun Anggaran 2014, ditemukan beberapa perbedaan antara persyaratan yang

ditetapkan oleh Pemerintah Kabupaten Nunukan dan persyaratan sebagaimana dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 9 Tahun 2012 antara lain:

- a) Pelamar harus membawa ijazah dan transkrip asli;
- b) Pernyataan bersedia mengabdikan minimal 10 tahun di wilayah Kabupaten Nunukan;
- c) Tidak memiliki ijazah yang lebih tinggi dari formasi yang dilamar;

Terkait dengan hal tersebut peneliti mendapatkan penjelasan dari Kepala Sub Bagin Pengadaan dan Pengembangan Pegawai sebagai berikut:

“Kami tidak ingin yang lulus sebagai CPNS pada formasi jabatan yang dilamarnya hanya dijadikan sebagai batu loncatan dan dalam waktu singkat dapat pindah tempat tugas atau beralih ke jabatan yang lain”. (R.T. Kasubbid PPP Kamis 28 April 2016)

Menegaskan penjelasan sebelumnya, Kepala Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan menyatakan sebagai berikut:

“Kami harus mengantisipasi CPNS lulus untuk tidak gampang pindah tempat tugas atau beralih jabatan, sehingga akan merusak formasi yang telah ada, maka kami menambah persyaratan-persyaratan tersebut”. (Sy.Ka. BKDD Selasa 3 Mei 2016)

Setiap pelamar umum yang dinyatakan lulus dan diterima untuk diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil di lingkungan

pemerintah Kabupaten Nunukan Tahun Anggaran 2014 wajib melaporkan diri dengan membawa kartu peserta ujian dan melakukan pendaftaran ulang dengan membawa persyaratan administrasi yaitu:

- a) Surat permohonan yang ditujukan kepada Bupati Nunukan ditulis di atas kertas double folio bergaris dengan tinta cair warna hitam dan huruf capital serta dibubuhi materai Rp.6000,-sebanyak 2(dua) rangkap;
- b) Membawa ijazah terakhir + transkrip nilai asli dan fotokopi yang telah dilegalisir oleh pejabat yang berwenang sebanyak 2(dua) lembar;
- c) Daftar Riwayat Hidup yang telah diisi dengan tulisan tangan dengan huruf capital menggunakan tinta hitam sebanyak 2(dua) rangkap;
- d) Pasfoto hitam putih terbaru ukuran 3 x 4 cm sebanyak 8(delapan) lembar tanpa kacamata dan penutup muka(cadar);
- e) Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK) asli + fotocopy yang telah dilegalisir oleh pejabat yang berwenang sebanyak 2(dua) lembar;
- f) Surat Keterangan Berbadan Sehat dari dokter pemerintah yang asli + fotocopy yang telah dilegalisir oleh pejabat yang berwenang sebanyak 2(dua) lembar;

g) Kartu Tanda Pencari Kerja (AK-1) dari instansi terkait asli + fotocopy yang telah dilegalisir oleh pejabat yang berwenang sebanyak 2(dua) lembar;

h) Menandatangani surat pernyataan yang berisi:

(1) Tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap karena melakukan sesuatu tindak pidana kejahatan;

(2) Tidak pernah diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri dan tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri, atau diberhentikan dengan tidak hormat sebagai pegawai swasta;

(3) Tidak berkedudukan sebagai Calon Pegawai Negeri/Pegawai Negeri;

(4) Bersedia ditempatkan disekuruh wilayah Negara Republik Indonesia atau negara lain yang ditentukan oleh pemerintah;

(5) Tidak menjadi pengurus dan/atau anggota Partai Politik;

(6) Bersedia mengabdikan minimal selama 10(sepuluh) tahun diseluruh wilayah Kabupaten Nunukan sesuai Keputusan Bupati;

(7) Tidak memiliki ijazah lebih tinggi dari formasi yang dilamar;

- i) Surat Keterangan tidak mengkonsumsi/menggunakan narkoba, psikotropika, precursor dan zat adiktif lainnya dari unit pelayanan kesehatan pemerintah.

Sesuai dengan dokumen pengadaan calon pegawai negeri sipil tahun anggaran 2014 maka ditemukan persyaratan yang harus dilengkapi pelamar yang dinyatakan diterima untuk formasi Tahun Anggaran 2014, terdapat beberapa perbedaan antara persyaratan yang ditetapkan oleh Pemerintah Kabupaten Nunukan dan persyaratan sebagaimana dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 9 Tahun 2012 antara lain:

- a) Pelamar harus membawa ijazah dan transkrip asli;
- b) Pernyataan bersedia mengabdikan minimal 10 tahun di wilayah Kabupaten Nunukan;
- c) Tidak memiliki ijazah yang lebih tinggi dari formasi yang dilamar;

Menurut penjelasan informan, tambahan persyaratan yang ditetapkan oleh Pemerintah Kabupaten Nunukan berdasarkan dimaksudkan agar pelamar yang telah dinyatakan lulus seleksi dan akan diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Nunukan menggunakan dokumen yang benar dan sah. Selain itu agar tidak ada pelamar yang memilih formasi jabatan yang ada hanya sekedar jadi batu loncatan sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil maupun pelamar yang berusaha

mengurangi persaingan atau melakukan penyesuaian ijazah sehingga akan merusak formasi yang telah ditetapkan.

3) Pengusulan Nomor Induk Pegawai

Berkaitan dengan pengusulan Nomor Induk Kepegawaian informan selaku Kepala Sub Bidang Pengadaan dan Pengembangan Pegawai menjelaskan sebagai berikut:

“Untuk pengusulan penetapan NIP itu sudah ada pedoman yang baku yaitu PERKA BKN Nomor 9 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil beserta lampirannya.jadi bisa dikatakan tidak ada masalah kita ikuti ketentuannya”.(R.T. Kasubid PPP, Kamis 28 April 2016)

Penjelasan senada juga disampaikan oleh Kepala Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan sebagai berikut:

“Pengusulan NIP selama ini berjalan dengan lancar, walaupun ada kendala paling dari segi waktu saja jika ada kekurangan berkas dari pelamar yang lulus apalagi kalau mereka yang berdomisili di wilayah 3 yang harus mengurus beberapa berkas di sini seperti SKCK dan surat keterangan sehat dan bebas narkoba dsb”.(Sy. Ka. BKDD, Selasa 3 Mei 2016)

Setelah dilakukan pemeriksaan berkas persyaratan administrasi dan dinyatakan lengkap, maka pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain yang ditunjuk, menyampaikan usul permintaan Nomor Induk Pegawai Calon Pegawai Negeri Sipil dengan surat pengantar beserta daftar nominatifnya secara kolektif rangkap 5(lima) kepada Kepala Badan Kepegawaian Negara atau

Kepala Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara dengan melampirkan:

- a) 4(empat) rangkap usul penetapan NIP CPNS yang dibuat sesuai lampiran PERKA BKN Nomor 9 Tahun 2012, dengan ditandatangani asli oleh pejabat yang berwenang dan dibubuhi stempel/cap dinas, serta setiap lembar usul penetapan NIP CPNS ditempelkan pasfoto 3 x 4 cm;
- b) 1(satu) lembar fotocopy sah keputusan PPK tentang Penetapan Formasi Pegawai Negeri Sipil Tahun Anggaran yang bersangkutan;
- c) 1(satu) lembar fotocopy sah ijazah/STTB sesuai dengan kualifikasi pendidikan dan tugas yang ditetapkan;
- d) 1(satu) set daftar riwayat hidup yang ditulis dengan tangan sendiri memakai huruf capital/balok dan tinta hitam, serta telah ditempel pasfoto 3 x 4 cm;
- e) 1(satu) lembar surat pernyataan yang berisi tentang:
 - (1) Tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, karena melakukan suatu tindak pidana kejahatan;
 - (2) Tidak pernah diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat sebagai Calon Pegawai Negeri/Pegawai Negeri atau diberhentikan

tidak dengan hormat sebagai pegawai BUMN/BUMD atau pegawai swasta;

(3) Tidak berkedudukan sebagai Calon Pegawai Negeri/Pegawai Negeri;

(4) Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Republik Indonesia atau negara lain yang ditentukan oleh pemerintah;

(5) Tidak menjadi anggota dan atau pengurus partai politik.

f) Fotocopy bukti pengalaman kerja yang autentik dan dilegalisir bagi yang memiliki pengalaman kerja;

g) Surat Keterangan Catatan Kepolisian yang dikeluarkan oleh pihak yang berwajib/POLRI;

h) Surat Keterangan Sehat jasmani dan rohani dari Dokter; dan

i) Surat keterangan tidak mengkomsumsi/menggunakan narkotika, psikotropika, precursor, dan zat adiktif lainnya dari unit pelayanan kesehatan pemerintah;

j) Surat pernyataan dari pejabat struktural eselon II yang akan menerima penempatan CPNS pada unit kerja di lingkungannya sesuai dengan formasi yang ditetapkan untuk yang bersangkutan.

Pengusulan penetapan Nomor Induk Pegawai sebelum penyampaian berkas fisik pelamar yang dinyatakan lulus, juga dilakukan secara elektronik melalui Sistem Aplikasi Pelayanan

Kepegawaian (SAPK) sesuai dengan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 20 Tahun 2008 tentang Pedoman Pemanfaatan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian. Dengan sistem ini pengusulan penetapan Nomor Induk Pegawai dapat berjalan lebih efisien dari segi waktu dan biaya. Pemerintah Kabupaten Nunukan telah melaksanakan proses ini sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

4) Penetapan Nomor Induk Pegawai

Proses penetapan Nomor Induk Pegawai adalah proses yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Negara ataupun Kantor Regional BKN setelah mendapatkan usul dari Pejabat Pembina Kepegawaian instansi.

Berkaitan dengan proses penetapan Nomor Induk Pegawai pelamar yang lulus seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Nunukan Tahun Anggaran 2014, peneliti mendapatkan informan yaitu dari Kepala Sub Bagian Pengadaan dan Pengembangan Pegawai Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan sebagai berikut:

“Setelah kami menyampaikan pengusulan penetapan NIP melalui SAPK dan berkas fisik ke Kantor Regional VIII Banjarmasin, kami tinggal menunggu hasil pemeriksaan, apakah berkas masing-masing pelamar yang lulus sudah lengkap atau masih ada yang perlu dilengkapi”.(R.T. Kasubid PPP, Kamis 28 April 2016)

Lebih lanjut informan juga menyampaikan terkait dengan proses penetapan NIP CPNS formasi umum Tahun 2014 sebagai berikut:

“Dalam proses penetapan NIP CPNS Tahun 2014 ada 2 (dua) pelamar yang kualifikasi pendidikannya dianggap tidak sesuai dengan formasi jabatan yang dilamar menurut Kanreg VIII BKN Banjarmasin sehingga kami harus menyurat ke Kemenpan untuk meminta pendapat dan pertimbangan terkait hal tersebut dan akhirnya sesuai pendapat dari Kemenpan bahwa kualifikasi pendidikan yang bersangkutan dapat diangkat untuk formasi jabatan yang dilamar”.(R.T. Kasubid PPP, Kamis 28 April 2016)

Penjelasan yang kurang lebih sama juga disampaikan oleh Kepala Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan sebagai berikut:

“Proses penetapan NIP untuk CPNS formasi umum Tahun Anggaran 2014 memerlukan waktu yang cukup lama baru bisa rampung semuanya, ini karena ada beberapa berkas yang BTL adalah pelamar yang berdomisili di daerah terpencil sehingga butuh waktu untuk melengkapi, termasuk yang harus mendapatkan keterangan dari pimpinan perguruan tinggi, apalagi ada 2(dua) pelamar yang kualifikasi pendidikannya dianggap tidak sesuai oleh Kanreg VIII BKN Banjarmasin, sehingga harus mendapatkan persetujuan dari Kemenpan & RB”.(Sy. Ka. BKDD, Selasa 3 Mei 2016)

Kepala Badan Kepegawaian Negara atau pejabat lain yang ditunjuk memeriksa data pelamar umum yang diusulkan penetapan NIP nya oleh Pejabat Pembina Kepegawaian instansi sebagai berikut:

- a) Mencocokkan data pelamar umum yang dinyatakan lulus TKD dan/atau TKB (kalau dilaksanakan)

- b) Mengecek kesesuaian antara data pelamar umum dengan lowongan formasi jabatan pelamar umum yang telah ditetapkan oleh Menteri PAN dan RB.
- c) Memeriksa dan meneliti terhadap persyaratan dan kelengkapan administrasi
- d) Memeriksa kualifikasi pendidikan/STTB/ Ijazah yang dimiliki harus sesuai dengan tugas/pekerjaan. Dengan ketentuan:
- (1) Ijazah yang diakui/dihargai adalah ijazah yang diperoleh dari Sekolah atau Perguruan Tinggi Negeri dan/atau Ijazah yang diperoleh dari Sekolah atau Perguruan Tinggi Swasta yang telah diakreditasi dan/atau telah mendapat ijin penyelenggaraan dari Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendidikan atau pejabat lain yang berdasarkan peraturan perundang-undangan berwenang menyelenggarakan pendidikan.
 - (2) Ijazah yang diperoleh dari perguruan tinggi swasta setelah berlakunya Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 184/U/2001 tentang Pedoman Pengawasan Pengendalian dan Pembinaan Program Diploma, Sarjana, dan Pasca Sarjana di Perguruan Tinggi, yang belum tercantum ijin penyelenggaraan dari Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendidikan atau pejabat lain yang berdasarkan peraturan

perundang-undangan berwenang menyelenggarakan pendidikan, harus melampirkan surat keterangan/pernyataan dari pimpinan perguruan tinggi.

(3) Ijazah yang diperoleh dari sekolah/perguruan tinggi luar negeri harus mendapat penetapan penyetaraan dari Panitia Penilaian Ijazah Luar Negeri Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan.

e) Mencocokkan kebenaran nama dan tanggal lahir dibalik pasfoto yang bersangkutan, apakah telah sesuai dengan nama dan tanggal lahir pada berkas lainnya.

f) Mencocokkan kebenaran data dalam daftar riwayat hidup yang bersangkutan, antara lain untuk mengetahui apakah telah ditulis sesuai ijazah, surat pernyataan, bukti pengalaman kerja, dsb.

g) Hasil pemeriksaan dan penelitian terhadap usul penetapan NIP dikelompokkan sebagai berikut:

- (1) Usul penetapan NIP yang memenuhi syarat (MS) administrasi, ditetapkan NIP nya;
- (2) Usul penetapan NIP yang bahannya tidak lengkap (BTL), dikembalikan dengan surat pemberitahuan ke instansi yang bersangkutan untuk dilengkapi; dan

- (3) Usul penetapan NIP yang tidak memenuhi syarat(TMS), dikembalikan dengan surat pemberitahuan ke instansi yang bersangkutan disertai dengan alasannya.

Dalam proses penetapan Nomor Induk Kepegawaian oleh Kepala Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara VIII Banjarmasin terhadap peserta yang dinyatakan lulus seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil dari pelamar umum Tahun 2014 Pemerintah Kabupaten Nunukan yang sempat terhambat karena adanya 2(dua) orang peserta yang kualifikasi pendidikannya dianggap tidak sesuai dengan persyaratan jabatan yang dilamar meskipun pada akhirnya dapat ditetapkan NIP nya setelah adanya persetujuan dari Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Namun hal ini menggambarkan bahwa belum ada pedoman yang baku terhadap persyaratan kualifikasi pendidikan untuk suatu jabatan atau tidak seragamnya nama jurusan dan fakultas pada perguruan tinggi sehingga sangat sulit untuk memilah jurusan atau fakultas yang sesuai dengan syarat jabatan. Karena sesuai dengan hasil wawancara dengan informan didapatkan penjelasan bahwa dalam penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2014 banyak ditemukan nama-nama jurusan yang berbeda namun terdapat banyak kesamaan mata pelajaran, jadi memang sangat mudah terjadi perbedaan pendapat. Dan contoh konkrit adalah perbedaan pendapat antara pejabat yang ada di Badan Kepegawaian Negara

dan Kementerian PAN dan RB. Oleh karena itu kedepannya dalam penentuan kualifikasi pendidikan yang dipersyaratkan suatu jabatan maka panitia seleksi harus lebih hati-hati dengan memeriksa lebih teliti terhadap mata pelajaran yang sesuai dengan jabatan yang dilamar peserta seleksi.

5) Pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil

Pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan dengan keputusan pengangkatan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian setelah mendapatkan keputusan Penetapan Nomor Induk Pegawai dari Kepala Badan Kepegawaian Negara atau Pejabat yang ditunjuk. Mengenai pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil formasi umum Tahun Anggaran 2014 Kepala Sub Bidang Pengadaan dan Pengembangan Pegawai menjelaskan sebagai berikut:

“Pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil formasi umum tahun 2014 telah dilaksanakan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang berlaku. CPNS formasi umum sebanyak 119 orang telah diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai ketentuan yang berlaku”. (R.T. Kasubid PPP, Kamis 28 April 2016)

Terkait dengan pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil dari formasi umum tahun 2014 Kepala Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan memberikan penjelasan sebagai berikut:

“Pengangkatan menjadi CPNS formasi umum 2014 bisa saya katakan tidak ada masalah, walaupun ada mungkin

hanya masalah waktu penyerahan SK, karena kami tentu harus menyesuaikan dengan waktu Pejabat Pembina Kepegawaian untuk penyerahan SK CPNS".(Sy. Ka. BKDD, Selasa 3 Mei 2016)

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 9 Tahun 2012 menyebutkan bahwa:

- a) Pelamar Umum yang memenuhi persyaratan administrasi diberikan NIP oleh Kepala Badan Kepegawaian Negara.
- b) Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain yang ditunjuk setelah menerima penetapan NIP, paling lambat 25 (dua puluh lima) hari kerja setelah diterimanya NIP, menetapkan keputusan pengangkatan CPNS.
- c) Keputusan pengangkatan CPNS tersebut, disampaikan langsung kepada yang bersangkutan dan tembusannya kepada Kepala Badan Kepegawaian Negara, Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara di lingkungan wilayah kerjanya, dan pejabat lain sesuai peraturan perundang-undangan, paling lambat 25 (dua puluh lima) hari kerja sejak ditetapkan.
- d) Calon Pegawai Negeri Sipil yang menerima keputusan tersebut, paling lambat 30 (tiga puluh) hari kalender setelah diterimanya keputusan tersebut harus melapor ke pimpinan unit kerja yang bersangkutan untuk melaksanakan tugas. Apabila dalam batas waktu yang telah ditentukan tidak

melapor, maka yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat sebagai CPNS, kecuali bukan karena kesalahannya.

e) Apabila ada yang mengundurkan diri atau meninggal dunia, penyelesaiannya dilakukan sebagai berikut:

(1) Bagi yang telah ditetapkan NIP nya, tetapi belum ditetapkan keputusan pengangkatannya sebagai CPNS, Pejabat Pembina Kepegawaian segera melaporkan kepada Kepala Badan Kepegawaian Negara dengan melampirkan surat pengunduran diri yang bersangkutan atau surat keterangan meninggal dunia dari Kepala Kelurahan/Kepala Desa setempat untuk dilakukan pembatalan NIP oleh Kepala Badan Kepegawaian Negara.

(2) Jika hal tersebut terjadi setelah ditetapkan keputusan pengangkatan CPNS dan belum/telah melaksanakan tugas, maka ditetapkan keputusan pemberhentian yang bersangkutan sebagai CPNS, dan tembusannya segera disampaikan kepada Kepala Badan Kepegawaian Negara, Kepala Kantor Regional di wilayah kerjanya, dan pejabat lain yang dipandang perlu.

(3) Formasi yang lowong sebagaimana dimaksud pada angka (1) dan angka (2) tidak dapat dipergunakan dalam tahun anggaran yang bersangkutan, tetapi dapat diperhitungkan

pada penetapan formasi tahun anggaran berikutnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil dari formasi Umum Tahun 2014 di lingkungan Pemerintah Kabupaten Nunukan sudah berjalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Semua pelamar yang sudah ditetapkan NIP nya sudah diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Nunukan, termasuk salah seorang yang telah ditetapkan pengangkatannya sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil yang diberhentikan karena mengundurkan diri sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil.

d. Masa Percobaan

Undang- Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyebutkan bahwa Calon Pegawai Negeri Sipil wajib menjalani masa percobaan yang dilaksanakan melalui proses pendidikan dan pelatihan yang terintegrasi untuk membangun integritas moral, kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggung jawab, dan memperkuat profesionalisme serta kompetensi bidang.

Masa percobaan Calon Pegawai Negeri Sipil adalah 1 (satu) tahun dihitung sejak melaksanakan tugas dan dalam masa percobaan tersebut, instansi pemerintah wajib memberikan pendidikan dan pelatihan kepada Calon Pegawai Negeri Sipil.

Masa percobaan Calon Pegawai Negeri Sipil dimaksudkan untuk mengetahui antara lain;

- 1) Kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila , UUD 1945, Negara dan Pemerintah ketentuan perundang-undangan yang berlaku;
- 2) Sikap dan budi pekerti yang baik;
- 3) Kemampuan dan kecakapan dalam melaksanakan tugas;
- 4) Hasil pendidikan dan pelatihan prajabatan;
- 5) Terpenuhinya syarat-syarat kesehatan jasmani dan rohani untuk diangkat menjadi PNS.

Berkaitan dengan masa percobaan Calon Pegawai Negeri Sipil, Kepala Sub Bidang Pengadaan dan Pengembangan Pegawai Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan menyatakan sebagai berikut:

“Masa percobaan CPNS sesuai ketentuan adalah minimal 1 tahun dan maksimal 2 tahun, dan dalam masa percobaan ini CPNS harus lulus diklat prajabatan. Masa percobaan CPNS dilaksanakan di SKPD masing-masing kecuali Diklat Prajabatan, jadi yang menilai sebenarnya adalah Kepala SKPD nya”.(R.T. Kasubid PPP, Kamis 28 April 2016)

Penjelasan juga disampaikan oleh Kepala Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan sebagai berikut:

“Yang paling mengetahui kemampuan, disiplin, sikap dan perilaku dan sebagainya seorang CPNS adalah atasan masing-masing, maka ketika akan diusulkan pengangkatannya menjadi PNS itu harus ada rekomendasi dari Kepala SKPDnya yang disertai berkas lainnya seperti SKP dsb”.(Sy. Ka. BKDD, Selasa 3 Mei 2016)

Undang- Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyebutkan bahwa Calon Pegawai Negeri Sipil wajib menjalani masa percobaan yang dilaksanakan melalui proses pendidikan dan pelatihan yang terintegrasi untuk membangun integritas moral, kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggung jawab, dan memperkuat profesionalisme serta kompetensi bidang.

Masa percobaan Calon Pegawai Negeri Sipil adalah 1 (satu) tahun terhitung sejak melaksanakan tugas dan dalam masa percobaan tersebut, instansi pemerintah wajib memberikan pendidikan dan pelatihan kepada Calon Pegawai Negeri Sipil.

Masa percobaan Calon Pegawai Negeri Sipil dimaksudkan untuk mengetahui antara lain;

- 1) Kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila , UUD 1945, Negara dan Pemerintah ketentuan perundang-undangan yang berlaku;
- 2) Sikap dan budi pekerti yang baik;
- 3) Kemampuan dan kecakapan dalam melaksanakan tugas;
- 4) Hasil pendidikan dan pelatihan prajabatan;
- 5) Terpenuhinya syarat-syarat kesehatan jasmani dan rohani untuk diangkat menjadi PNS.

Masa percobaan seorang Calon Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan terhitung sejak seorang Calon Pegawai Negeri Sipil sejak mulai melaksanakan tugas pada Satuan Kerja Perangkat Daerah. Penilaian

terhadap seorang Calon Pegawai Negeri Sipil dalam masa percobaan dilakukan oleh pimpinan Satuan Kerja Perangkat Daerah dan hanya diketahui pada hasil sasaran kerja pegawai dan rekomendasi untuk diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil. Jadi ketika Sasaran Kerja Pegawai bernilai baik dan direkomendasikan untuk diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil oleh Pimpinan Satuan Kerja Perangkat Daerah tempat seorang Calon Pegawai Negeri Sipil bertugas maka yang bersangkutan otomatis akan diusulkan oleh Badan Kepegawaian kepada Pejabat Pembina Kepegawaian untuk diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil.

Dari hasil wawancara dengan informan didapatkan penjelasan bahwa sistem penilaian Calon Pegawai Negeri Sipil pada dalam masa percobaan tidak ada bedanya dengan Pegawai Negeri Sipil yang masih terkesan administratif karena sejauh ini belum ada Calon Pegawai Negeri Sipil yang gagal diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil karena hasil kerja atau perilaku walaupun banyak informasi yang berkembang bahwa ada beberapa orang Calon Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin ataupun perilaku yang kurang baik namun tetap mendapatkan penilaian yang baik dan direkomendasikan oleh pimpinannya. Berdasarkan hal tersebut maka seharusnya pimpinan Satuan Kerja Perangkat Daerah dalam memberikan penilaian terhadap Calon Pegawai Negeri Sipil harus lebih obyektif dalam rangka mendapatkan

Pegawai Negeri Sipil yang berkualitas dan berkarakter baik. Karena apabila sistem yang selama ini tidak diubah maka tentu tidak akan memotivasi Calon Pegawai Negeri Sipil untuk menunjukkan kualitas dirinya dan memperbaiki karakter atau perilaku yang diperlukan seorang Pegawai Negeri Sipil.

e. Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan

Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan dilaksanakan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil. Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan merupakan sesuatu hal yang mutlak diikuti dan dinyatakan lulus bagi seorang Calon Pegawai Negeri Sipil untuk dapat diangkat sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan oleh Pemerintah Kabupaten Nunukan berdasarkan Izin Prinsip Penyelenggaraan Diklat Prajabatan dari Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor; 645/D.2/PDP.08 tanggal 16 Maret 2015 hal Izin Prinsip Penyelenggaraan Diklat Prajabatan. Dan ditindaklanjuti dengan Surat Perjanjian Kerjasama antara Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan dan Pusat Kajian dan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur III Lembaga Administrasi Negara (PKP2A III LAN). Perjanjian kerjasama ini dilakukan setiap angkatan prajabatan, baik golongan III maupun golongan II.

Calon Pegawai Negeri Sipil yang akan mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan yang di selenggarakan oleh Pemerintah Kabupaten Nunukan harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- 1) Surat pernyataan kesediaan mengikuti Diklat;
- 2) Rekomendasi/surat tugas dari pimpinan SKPD sebanyak 2(dua) lembar;
- 3) Fotocopy SK CPNS yang dilegalisir sebanyak 2(dua) lembar;
- 4) Fotocopy Surat Pernyataan Melaksanakan Tugas yang dilegalisir sebanyak 2(dua) lembar;
- 5) Lembar target Sasaran Kerja Pegawai;
- 6) Surat keterangan kesehatan asli dan fotocopy dari RSUD(tidak sedang hamil/tidak memiliki penyakit dengan perhatian khusus) disertai hasil lab;
- 7) Fotocopy kartu BPJS sebanyak 2(dua) lembar;
- 8) Pas foto berwarna menggunakan kemeja putih lengan panjang, berdasi hitam, khusus yang berjilbab menggunakan jilbab berwarna hitam polos dan tidak menutupi dasi(dimasukkan) dengan latar merah ukuran 4 x 6 cm dan 3 x 4 cm masing-masing 6(enam) lembar.

Calon Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Nunukan formasi umum Tahun 2014 seluruhnya telah mengikuti dan dinyatakan lulus Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan yang

dilaksanakan pada Tahun 2015 berdasarkan penjelasan dari Kepala Sub Bidang Diklat Prajabatan Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan sebagai berikut:

“Diklat Prajabatan CPNS formasi umum Tahun 2014 sudah terlaksana dengan baik dan seluruh CPNS formasi umum telah mengikuti Diklat Prajabatan sebanyak 119 orang, proses pelaksanaannya, 95 orang mengikuti Diklat Prajabatan di Kabupaten Nunukan dan 24 orang mengikuti Diklat Prajabatan di PKP2A III LAN Samarinda”.(Sa. Kasubbid Diklat Prajabatan BKDD, wawancara Senin 2 Mei 2016)

Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan yang diselenggarakan oleh Pemerintah Kabupaten Nunukan tidak lepas dari berbagai kendala, mengenai hal tersebut informan juga menyatakan sebagai berikut:

“Hal-hal yang menjadi kendala dalam pelaksanaan Diklat ialah letak geografis sehingga dalam proses pemanggilan peserta yang berdomisili di daerah terpencil terkadang susah untuk dihubungi, karena belum terjangkau signal atau jaringan telekomunikasi, dan jadwal pelaksanaan dari lembaga penjamin mutu terkadang lambat diberikan kepada kami, sehingga proses pemanggilan peserta sering terburu-buru”.(Sa.Kasubbid Diklat Prajabatan BKDD Senin 2 Mei 2016)

Informasi lebih lanjut didapatkan dari Kepala Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan sebagai berikut:

“Pemerintah Kabupaten Nunukan selama ini memang telah menyelenggarakan diklat Prajabatan bahkan Diklatpim Tingkat IV dan III karena kita memiliki sarana dan prasarana yang cukup, untuk itu diklat kita berupaya tetap dilaksanakan di sini, apalagi dengan pola baru jika harus dikirim ke tempat lain maka

biayanya akan sangat besar hal ini akan menjadi beban APBD.(Sy. Ka. BKDD, Selasa 3 Mei 2016)

Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 15 Tahun 2015 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan Dan Pelatihan Prajabatan Calon Pegawai Negeri Sipil Golongan III dan Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 16 Tahun 2015 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Golongan I dan II menyebutkan bahwa Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan bertujuan untuk membentuk Pegawai Negeri Sipil yang profesional yang karakternya dibentuk oleh nilai-nilai dasar Pegawai Negeri Sipil, sehingga mampu melaksanakan tugas dan perannya secara profesional sebagai pelayan publik. Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan merupakan diklat yang strategis maka, kompetensi yang dibangun dalam diklat prajabatan Calon Pegawai Negeri Sipil adalah kompetensi Pegawai Negeri Sipil sebagai pelayan masyarakat yang profesional, yang diindikasikan dengan kemampuan mengaktualisasikan lima nilai dasar yaitu:

- 1) Kemampuan mewujudkan akuntabilitas dalam melaksanakan tugas jabatannya;
- 2) Kemampuan mengedepankan kepentingan nasional dalam pelaksanaan tugas jabatannya;
- 3) Kemampuan menjunjung tinggi standar etika publik dalam pelaksanaan tugas jabatannya;

- 4) Kemampuan berinovasi untuk peningkatan mutu pelaksanaan tugas jabatannya;
- 5) Kemampuan untuk tidak korupsi dan mendorong percepatan pemberantasan korupsi di lingkungan instansinya.

Pemerintah Kabupaten Nunukan sesuai dengan observasi dan wawancara telah menyelenggarakan Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan terhadap Calon Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Nunukan formasi Tahun Anggaran 2014. Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Calon Pegawai Negeri Sipil formasi umum Tahun Anggaran 2014 dilaksanakan oleh Pemerintah Kabupaten Nunukan dengan bekerjasama dengan Pusat Kajian Dan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur III Lembaga Administrasi Negara (PKP2A III LAN) dengan menerapkan pola baru penyelenggaraan Diklat Prajabatan sesuai pedoman penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Golongan III, maupun Golongan I dan II yang telah ditetapkan oleh Lembaga Administrasi Negara.

f. Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil

Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menjelaskan bahwa Calon Pegawai Negeri Sipil yang diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil harus memenuhi persyaratan:

- 1) Lulus pendidikan dan pelatihan; dan
- 2) Sehat jasmani dan rohani.

Calon Pegawai Negeri Sipil yang telah menjalani masa percobaan dapat diusulkan pengangkatannya menjadi Pegawai Negeri Sipil. Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 73 Tahun 2013 menyebutkan bahwa seorang Calon Pegawai Negeri Sipil untuk diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- 1) FC. Surat Tanda Lulus Prajabatan yang telah dilegalisir
- 2) Surat Kesehatan Kesehatan dari Tim dokter pemerintah yang telah ditunjuk
- 3) Surat Keterangan Bebas Narkoba
- 4) FC. SPMT legalisir
- 5) FC. SK. CPNS legalisir
- 6) FC. SKP 1 tahun 1 legalisir
- 7) Rekomendasi SKPD
- 8) FC. Ijazah terakhir legalisir

Terkait dengan pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil formasi umum Tahun 2014 yang berjumlah 119 orang menjadi Pegawai Negeri Sipil diperoleh penjelasan dari informan yaitu Kepala Sub Bidang Pengadaan dan Pengembangan Pegawai sebagai berikut:

“Setahu saya CPNS formasi Umum tahun 2014 belum diangkat menjadi PNS karena belum cukup 1(satu) tahun, namun untuk lebih jelasnya bisa ditanyakan ke bagian mutasi karena untuk pengangkatan PNS itu tugas bidang mutasi, kalau kami hanya

sampai pengangkatan CPNS”(R.T. Kasunid PPP, Kamis 28 April 2016)

Penjelasan lebih lanjut didapatkan dari Kepala Bidang Mutasi Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan sebagai berikut:

“CPNS yang diangkat melalui formasi umum tahun 2014 sampai saat ini belum ada yang diangkat menjadi PNS karena masa kerja sesuai dengan SPMT mereka rata-rata di bulan Mei, dan rencananya akan dilakukan secara bersamaan di bulan Juni agar lebih efektif dan efisien”.(Su. Kabid Mutasi, Senin 2 Mei 2016)

Pernyataan juga disampaikan oleh Kepala Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan sebagai berikut:

“Pengangkatan CPNS menjadi PNS dari formasi umum selalu kita lakukan secara bersamaan, karena masa kerja sesuai SPMT mereka juga hampir bersamaan, jadi kami pikir lebih efisien seperti itu, dan keputusan pengangkatannya tetap berlaku surut sesuai SPMTnya jadi tidak merugikan CPNS karena hak-haknya tetap akan diperhitungkan”(Sy. Ka. BKDD, Selasa 3 Mei 2016)

Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menjelaskan bahwa Calon Pegawai Negeri Sipil yang diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil harus memenuhi persyaratan:

- 1) Lulus pendidikan dan pelatihan; dan
- 2) Sehat jasmani dan rohani.

Calon Pegawai Negeri Sipil yang telah menjalani masa percobaan dapat diusulkan pengangkatannya menjadi Pegawai Negeri Sipil. Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah terakhir dengan

Peraturan Pemerintah Nomor 73 Tahun 2013 menyebutkan bahwa seorang Calon Pegawai Negeri Sipil untuk diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- 1) FC. Surat Tanda Lulus Prajabatan yang telah dilegalisir
- 2) Surat Kesehatan Kesehatan dari Tim dokter pemerintah yang telah ditunjuk
- 3) Surat Keterangan Bebas Narkoba
- 4) FC. SPMT legalisir
- 5) FC. SK. CPNS legalisir
- 6) FC. SKP 1 tahun legalisir
- 7) Rekomendasi SKPD
- 8) FC. Ijazah terakhir legalisir

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan dapat dijelaskan bahwa Pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil menjadi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Nunukan telah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, dan tidak mengalami kendala yang berarti, karena yang biasa terjadi hanya keterlambatan penetapan keputusan pengangkatan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian. Namun hal tersebut tidak merugikan Calon Pegawai Negeri Sipil karena hak-hak yang terkait dengan pengangkatannya tetap dapat diberikan.

Permasalahan keterlambatan penetapan pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil memang telah menjadi hal yang biasa hampir di semua

daerah, dan hal ini tidak pernah menjadi masalah yang serius bagi seorang Calon Pegawai Negeri Sipil. Keterlambatan pengangkatan menjadi Pegawai Negeri Sipil lebih banyak disebabkan oleh proses administratif yang memang cukup panjang dalam birokrasi pemerintah daerah dan hal inilah yang harus menjadi perhatian aparatur pemerintah untuk memperpendek proses yang selama ini ada, ketentuan protap (prosedur tetap) yang harus melalui beberapa pejabat di daerah memang menjadi masalah tersendiri dalam penandatanganan sebuah keputusan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian. Karena sangat jarang semua pejabat yang terkait dengan sebuah keputusan berada di tempat dalam waktu yang bersamaan sehingga harus menunggu untuk proses selanjutnya. Dan hal inilah yang harus diperbaiki dengan melakukan perubahan ketentuan tata naskah dinas di lingkungan Pemerintah Kabupaten Nunukan. Karena hal ini tidak hanya terjadi dalam proses penandatanganan Keputusan pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil akan tetapi hampir semua proses administratif lainnya.

3. Faktor- Faktor Penghambat Dalam Pengadaan Pegawai Negeri Sipil Di Kabupaten Nunukan

a. Isu Putra Daerah/Primordialisme

Munculnya Isu putra daerah dalam penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil bukan hal yang baru, beberapa daerah di Indonesia khususnya yang di luar pulau Jawa masih banyak daerah menghadapi

permasalahan ini, demikian juga Pemerintah Kabupaten Nunukan dalam pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun Anggaran 2014. Keinginan beberapa kelompok masyarakat maupun forum-forum pemuda untuk memprioritaskan putra-putri yang ada di daerah dalam seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil menjadi perhatian Pemerintah Daerah maupun DPRD.

Adanya isu putra daerah dalam penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Nunukan tercermin dalam pengumuman penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Nunukan Tahun Anggaran 2014, didapatkan penjelasan dari Kepala Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan sebagai berikut:

“Pemerintah Kabupaten Nunukan memberikan prioritas bagi putra-putri daerah dalam Penerimaan CPNS yang lalu untuk beberapa formasi jabatan dan/atau penempatan di wilayah 3(tiga) ini juga berdasarkan hasil hearing dengan DPRD berserta forum-forum masyarakat yang mengatasnamakan sebagai putra daerah”.(Sy. Ka. BKDD, Selasa 3 Mei 2016)

Mempertegas adanya isu putra daerah dalam penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun Anggaran 2014, peneliti juga mendapatkan pernyataan dari peserta test Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun Anggaran 2014 sebagai berikut:

“Ya tentu itu hal yang wajar di suatu wilayah, untuk prioritaskan putra daerah, mengingat banyak sekali pengalaman-pengalaman tahun-tahun sebelumnya, orang luar yang lulus CPNS hanya dijadikan batu loncatan untuk kembali ke daerah asal mereka, sehingga tidak ada tenaga yang siap mengabdikan untuk daerah

Nunukan".(Jerry Sumitro. Wawancara via telepon tanggal 16 Mei 2016)

“Perlu diberdayakan putra-putri daerah yang merupakan lulusan perguruan tinggi dan memiliki kemampuan untuk mengisi jabatan-jabatan tertentu yang masih kosong. Hal ini juga dapat mengurangi orang-orang luar daerah yang lulus di daerah tertentu dan mengajukan permohonan pindah/mutasi ke daerah lain, padahal masa kerjanya belum memenuhi persyaratan untuk pindah, dan hal ini membuat kursi-kursi pekerjaan tersebut kembali kosong”.(Nurmalihayati, wawancara via telepon tanggal 9 Mei 2016)

Isu putra daerah dalam penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil bukan hal yang baru, beberapa daerah di Indonesia menghadapi permasalahan ini, demikian juga Pemerintah Kabupaten Nunukan dalam pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun Anggaran 2014.

Berdasarkan observasi dan hasil wawancara bahwa tuntutan beberapa kelompok masyarakat maupun forum-forum pemuda untuk memprioritaskan putra-putri yang ada di daerah dalam seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil menjadi perhatian Pemerintah Daerah maupun DPRD.

Tuntutan kelompok masyarakat dalam penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Nunukan didasari beberapa alasan antara lain:

- 1) Dalam beberapa penerimaan CPNS sebelumnya peserta yang lulus umumnya berasal dari luar daerah dan sangat jarang yang bisa bertahan untuk mengabdikan dalam waktu yang lama;

- 2) Agar putra-putri yang berasal dari daerah atau yang sudah mengabdikan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk diangkat menjadi CPNS;
- 3) Putra-putri daerah sudah banyak yang memiliki kualifikasi pendidikan untuk mengisi formasi jabatan yang dibutuhkan di daerah-daerah yang terpencil;

Adanya isu putra daerah dalam penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Nunukan tercermin dalam pengumuman penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Nunukan Tahun Anggaran 2014, yaitu dengan adanya beberapa formasi jabatan, ataupun wilayah penempatan hanya dapat dilamar oleh pelamar yang berdomisili atau mengabdikan di wilayah Kabupaten Nunukan atau bahkan untuk beberapa jabatan yang penempatannya di wilayah yang disebut sebagai wilayah 3(tiga) hanya boleh dilamar oleh pelamar yang berdomisili atau mengabdikan di wilayah tersebut.

Pembatasan pelamar untuk beberapa formasi jabatan ataupun untuk beberapa wilayah tertentu pasti akan mengurangi jumlah pelamar. Karena dari data yang diperoleh untuk formasi jabatan yang dikhususkan untuk putra-putri daerah hanya dilamar oleh beberapa pelamar saja. Hal ini mengakibatkan terbatasnya persaingan ataupun berkurangnya peluang formasi jabatan dapat diisi oleh pelamar. Beberapa formasi jabatan yang penempatannya di wilayah-wilayah yang seperti: Sebuku, Sembakung, Sembakung Atulai, Tulin Onsoi,

Lumbis, Lumbis Ogong, Krayan dan Krayan Selatan tidak mampu diisi oleh pelamar karena tidak adanya peserta yang memenuhi ambang batas nilai Tes Kompetensi Dasar (TKD).

Sikap dalam rekrutmen yang dilaksanakan oleh Pemerintah Kabupaten Nunukan dalam seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun Anggaran 2014 sesuai dengan yang dinyatakan oleh Nawawi (2008) yaitu: Rekrutmen berdasarkan perbedaan, rekrutmen ini dilakukan secara aktif untuk mengelompokkan pelamar, dengan hanya menerima kelompok tertentu atau Rekrutmen berdasarkan prioritas, rekrutmen ini dilakukan dengan cara mendahulukan atau memprioritaskan kelompok tertentu.

b. Kondisi Geografis

Kondisi geografis Kabupaten Nunukan yang merupakan salah satu kabupaten terluar karena berbatasan langsung dengan negara tetangga Malaysia juga menjadi salah satu faktor yang menghambat dalam pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil. Kondisi wilayah yang terpencil dan masih tertinggal di sebahagian wilayah Kabupaten Nunukan sangat mengurangi minat pelamar untuk mengisi formasi jabatan di wilayah-wilayah dimaksud.

Berdasarkan data panitia seleksi ditemukan bahwa beberapa formasi jabatan yang penempatannya di wilayah-wilayah terpencil hanya diminati oleh beberapa orang pelamar. Hal ini juga sesuai dengan

penjelasan Kepala Sub Bidang Pengadaan dan Pengembangan Pegawai sebagai berikut:

“Kondisi geografis daerah kita juga menjadi salah satu penyebab rendahnya minat pelamar, karena bisa dikatakan bahwa untuk beberapa wilayah dianggap sebagai pilihan terakhir ketika formasi di tempat lain tidak tersedia”.(R.T. Kasubid PPP, Kamis 28 April 2016)

Penjelasan yang senada juga disampaikan oleh Kepala Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan sebagai berikut:

“Kondisi wilayah Kabupaten Nunukan diakui sebagai salah satu penyebab banyaknya formasi jabatan yang kosong di beberapa wilayah, baik karena kurangnya minat pelamar juga karena pegawai yang ada sebelumnya tidak mampu bertahan, dan meminta pindah/mutasi dengan berbagai alasan”.(Sy. Ka. BKDD Selasa 3 Mei 2016)

Mempertegas penjelasan di atas, informan yang merupakan pelamar calon pegawai negeri sipil tahun 2014 menyatakan sebagai berikut:

“saya tidak siap karena saya perempuan, kebanyakan daerah tertinggal dan terpencil memiliki adat yang dangat kuat, kebudayaannya juga kuat, ada kemungkinan tidak dapat menerima perempuan berjilbab, dan saya takut dengan pemuda yang tinggal di daerah terpencil dan tertinggal yang biasanya tidak bersekolah hingga selesai, dapat berbuat buruk.”(Silli Ofina Bahtiar,wawancara Jumat, 13 Mei 2016)

“saya akan memilih Nunukan karena dekat dengan keluarga dan tidak perlu lagi mengurus domisili”(Firman, Wawancara Jumat 13 Mei)

“saya tidak berminat untuk bekerja di sana, daerahnya masih susah, apalagi di Krayan yang hanya bisa ditempuh dengan pesawat, dan itulah sebabnya tahun 2013 saya tidak mendaftar karena formasi saya hanya dibuka di sana”(Lisdawati, wawancara, Sabtu 7 Mei 2016)

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan, bahwa kondisi sebahagian wilayah Kabupaten Nunukan yang masih tertinggal seperti yang disebutkan sebelumnya menjadi kendala dalam pengadaan pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Nunukan, letak geografis yang sulit dijangkau baik transportasi maupun komunikasi menjadi penyebab kurangnya minat pelamar untuk daerah-daerah dimaksud (Sebuku, Sembakung, Tulin Onsoi, Sembakung Atulai, Lumbis, Lumbis Ogong, Krayan dan Krayan Selatan). Permasalahan ini bukan hanya dalam pengadaan pegawai tahun 2014, karena sesuai dengan penjelasan yang didapatkan bahwa penyebab kurangnya pegawai negeri sipil di wilayah-wilayah tersebut karena banyak pegawai yang ditempatkan di sana tidak mampu bertahan dan meminta mutasi dengan berbagai upaya dan alasan.

Meskipun belum ada pendapat ahli yang menyatakan secara khusus bahwa kondisi geografis sebuah wilayah merupakan suatu faktor penghambat dalam pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil. Namun untuk wilayah yang kondisi geografisnya seperti Kabupaten Nunukan yang memiliki wilayah yang sulit dijangkau baik transportasi maupun komunikasi, menjadi suatu permasalahan yang tidak bisa diabaikan dalam pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil. Karena dengan kondisi geografis yang demikian maka sangat sulit untuk menarik minat pelamar

untuk mengikuti seleksi untuk formasi jabatan yang penempatannya diwilayah-wilayah yang masih terpencil dan tertinggal.

c. Kualitas Sumber Daya Manusia

Faktor yang paling menentukan dalam setiap pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil adalah Kualitas Sumber Daya Manusia, karena dalam pengadaan pegawai yang diharapkan adalah bagaimana suatu formasi jabatan yang lowong mampu diisi oleh pelamar yang tentunya harus memiliki kualitas.

Rendahnya kualitas peserta tes dalam seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Nunukan Tahun Anggaran 2014 didapatkan penjelasan dari Kepala Sub Bidang Pengadaan dan Pengembangan Pegawai menyampaikan sebagai berikut:

“Penerimaan CPNS Tahun 2014 hampir sama dengan tahun lalu, banyak formasi yang kosong jumlahnya pun tidak jauh beda, dari data yang ada yaitu dari 2068 yang ikut tes hanya 509 yang lulus TKD atau hanya sekitar 25%. Dan 28 formasi samasekali tidak ada yang lulus.”(R.T. Kasubid PPP, Kamis 28 April 2016)

Hal ini dipertegas oleh Kepala Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan sebagai berikut:

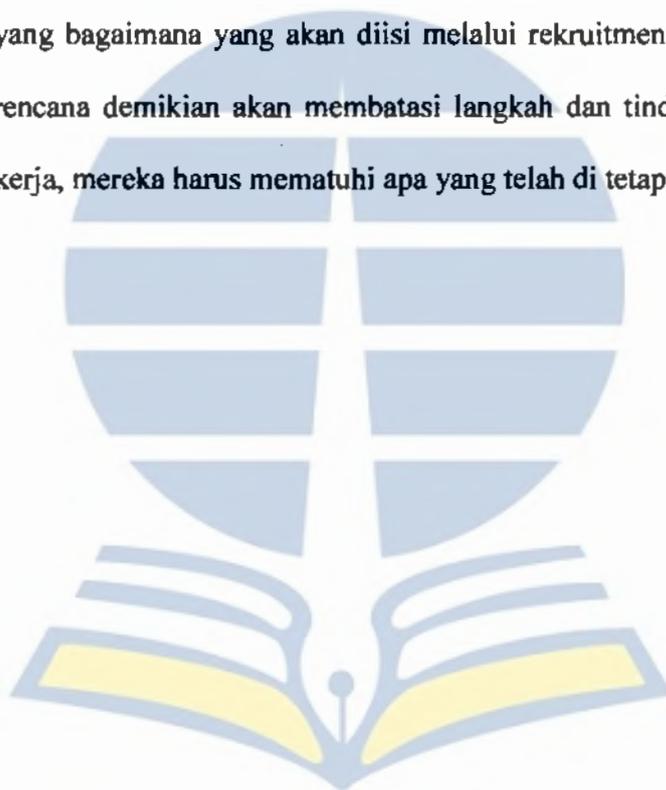
“Secara umum dapat saya katakan bahwa pelamar CPNS Tahun 2014 di Kabupaten Nunukan kurang berkualitas, karena yang lulus TKD sangat kurang, hal ini akan kita evaluasi”.(Sy. Ka. BKDD, Selasa 3 Mei 2016)

Faktor yang paling menentukan dalam setiap pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil adalah Kualitas Sumber Daya Manusia, karena dalam pengadaan pegawai yang diharapkan adalah bagaimana suatu formasi jabatan yang lowong mampu diisi oleh pelamar yang tentunya harus memiliki kualitas.

Rendahnya kualitas peserta tes dalam seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Nunukan Tahun Anggaran 2014 dapat dilihat dari banyaknya formasi jabatan yang tidak mampu diisi oleh pelamar. Dari 30 (tiga puluh) formasi jabatan yang kosong, 28 (dua puluh delapan) disebabkan karena tidak ada peserta yang memenuhi ambang batas nilai kelulusan. Dan jika kita ukur kualitas berdasarkan dari prosentase peserta yang memenuhi *passinggrade* maka dari jumlah 2068 peserta yang mengikuti Tes Kompetensi Dasar (TKD) hanya sebanyak 509 peserta yang memenuhi *passinggrade* atau hanya berkisar 24,6%.

Rendahnya kualitas pelamar Calon Pegawai Negeri Sipil Formasi Umum Tahun 2014 tidak lepas dari kebijakan yang diambil Pemerintah Kabupaten Nunukan dalam seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun Anggaran 2014, karena dengan membatasi pelamar yang dari luar untuk ikut seleksi tentu menutup peluang pelamar yang kemungkinan memiliki kualitas yang baik. Hal ini sesuai dengan yang dinyatakan oleh Siagian, (2006 ; 104) Adanya berbagai kebijaksanaan yang ditetapkan dan diberlakukan dalam suatu organisasi dimaksudkan

agar organisasi yang bersangkutan semakin mampu mencapai tujuan dan sasarannya sehingga bisa saja kebijaksanaan tersebut membatasi ruang gerak pencari tenaga kerja baru. Beberapa kebijaksanaan yang mungkin menjadi kendala dalam proses rekrutmen antara lain adalah rencana sumber daya manusia. Rencana ini memberi petunjuk tentang lowongan yang bagaimana sifatnya yang diisi dari dalam dan lowongan yang bagaimana yang akan diisi melalui rekrutmen dari luar. Dengan rencana demikian akan membatasi langkah dan tindakan para pencari kerja, mereka harus mematuhi apa yang telah ditetapkan



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan keseluruhan pembahasan dan hasil analisis yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dalam penulisan tesis ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dalam pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil formasi umum Tahun 2014, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:
 - a. Pemerintah Kabupaten Nunukan mengambil langkah kebijakan sesuai pengumuman Bupati Nunukan Nomor:810/858/BKDD-IV/VIII/2014 tentang Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah (CPNSD) Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Nunukan Formasi Umum Tahun 2014 dengan memberikan prioritas kepada putra daerah untuk formasi jabatan pada wilayah-wilayah tertentu seperti Sebuku, Sembakung, Tulin Onsoi, Sembakung Atulai, Lumbis, Lumbis Ogong, Krayan dan Krayan Selatan dengan beberapa pertimbangan antara lain:
 - 1) Adanya desakan dari kelompok masyarakat yang menamakan diri sebagai putra daerah yang juga didukung oleh Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Nunukan;
 - 2) Kurangnya Pegawai Negeri Sipil yang lulus dan penempatannya di wilayah-wilayah terpencil yang dapat bertahan dalam waktu yang lama, sehingga memunculkan kekecewaan masyarakat yang berdomisili diwilayah-wilayah dimaksud;

3) Sebahagian formasi jabatan yang ada di wilayah-wilayah yang terpencil sudah memungkinkan untuk diisi oleh putra daerah baik secara geografis- biologis, ekonomis-pragmatis maupun sosio-idiologis.

b. Secara umum tahapan Pegadaan Calon Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Nunukan Tahun 2014 dapat berjalan dengan lancar kecuali hal-hal sebagai berikut:

1) Analisa jabatan

Analisa jabatan yang dilaksanakan oleh Satuan Kerja Perangkat Daerah belum sesuai dengan yang diharapkan karena masih banyak pegawai yang menganggap analisa jabatan bukan merupakan sesuatu yang penting dan hanya menambah pekerjaan saja. Di samping itu pimpinan Satuan Kerja Perangkat Daerah juga belum memberikan perhatian yang serius terhadap analisa jabatan diinstansinya.

2) Pengolahan Hasil Seleksi

Pengolahan hasil seleksi yang dilakukan oleh Panitia Seleksi Nasional yang hanya menyusun rangking nilai berdasarkan jabatan tidak sesuai dengan syarat pendaftaran yang dilaksanakan oleh Pemerintah Kabupaten Nunukan yang dalam pendaftaran Calon Pegawai Negeri Sipil sudah harus memilih penempatan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah ataupun unit-unit kerjanya sehingga hasil ujian Tes Kompetensi Dasar harus diolah kembali

oleh Panselnas.

3) Penetapan Nomor Induk Kepegawaian

Adanya perbedaan penafsiran antara Pemerintah Kabupaten Nunukan dan Badan Kepegawaian Negara terhadap kualifikasi pendidikan yang sesuai dengan jabatan yang dilamar sempat menjadi kendala dalam penetapan Nomor Induk Kepegawaian terhadap 2(dua) orang pelamar yang dinyatakan lulus. Hal ini disebabkan oleh tidak seragamnya nama-nama jurusan maupun fakultas pada Perguruan Tinggi sehingga diperlukan kehatia-hatian oleh panitia dalam menyeleksi berkas pelamar.

2. Terdapat 3 faktor dapat dianggap sebagai faktor penghambat dalam pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil formasi umum Tahun 2014 di lingkungan Pemerintah Kabupaten Nunukan adalah sebagai berikut:

a. Isu putra daerah/primordialisme:

Munculnya isu putra daerah atau primordialisme dalam pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Nunukan yang diakomodir oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Nunukan dengan membatasi pelamar untuk formasi jabatan maupun untuk penempatan di wilayah-wilayah seperti : Sebuku, Sembakung, Tulin Onsoi, Sembakung Atulai, Lumbis, Lumbis Ogong, Krayan dan Krayan Selatan tertentu juga menjadi faktor penyebab banyaknya formasi jabatan yang tidak terisi karena kurangnya pendaftar.

b. Kondisi geografis

Kondisi wilayah Kabupaten Nunukan yang sebahagian wilayahnya berada di perbatasan negara yang masih terpencil dan tertinggal seperti : Sebuku, Sembakung, Tulin Onsoi, Sembakung Atulai, Lumbis, Lumbis Ogong, Krayan dan Krayan Selatan juga menjadi salah satu faktor yang menghambat pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Nunukan, kurangnya minat pelamar yang mendaftar untuk formasi jabatan yang penempatannya di wilayah- wilayah tersebut yang masih sulit dijangkau oleh transportasi dan komunikasi menyebabkan sulitnya mendapatkan pelamar yang berkualitas.

c. Kualitas sumber daya manusia.

Rendahnya kualitas pelamar khususnya pelamar yang diberikan prioritas untuk formasi jabatan pada wilayah-wilayah yang disebutkan sebelumnya menjadi penyebab utama banyaknya formasi jabatan yang tidak terisi, karena dari 30(tiga puluh) formasi jabatan yang kosong sebahagian besar diakibatkan oleh tidak adanya pelamar yang memenuhi nilai ambang batas kelulusan(*Passinggrade*).

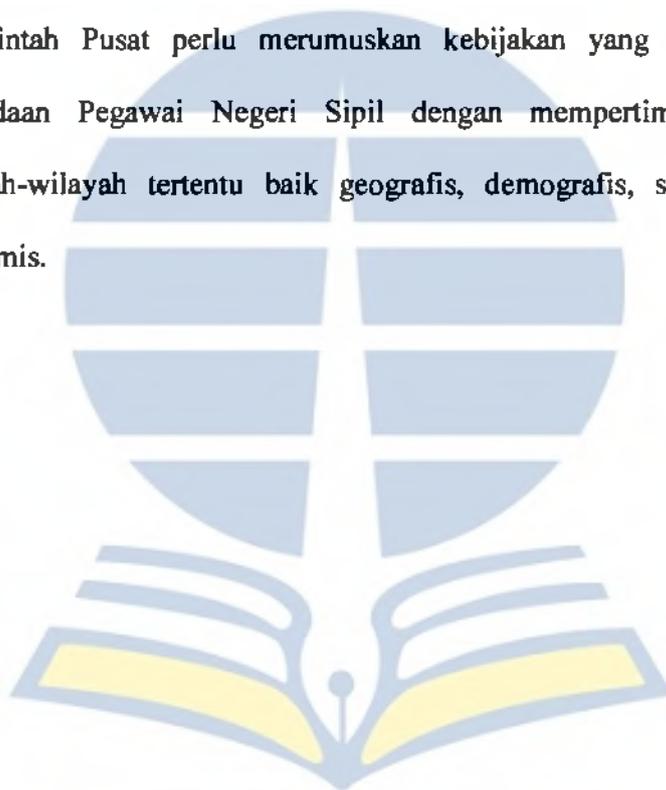
B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan hasil penelitian yang telah dikemukakan diatas, maka untuk pelaksanaan pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Nunukan selanjutnya, disarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Pejabat Pembina Kepegawaian harus lebih tegas terhadap pimpinan Satuan Kerja Perangkat Daerah untuk melaksanakan Analisa Jabatan di lingkungan kerjanya masing-masing sesuai dengan ketentuan yang berlaku, sehingga didapatkan analisa kebutuhan pegawai yang akurat.
2. Panitia Seleksi Nasional harus menciptakan sistem pengolahan hasil seleksi sesuai dengan penetapan formasi dimana pendaftaran sekaligus dengan penempatan atau pengolahan hasil seleksi cukup dilakukan oleh Panitia Seleksi Instansi dan Panitia Seleksi Nasional cukup sebagai pengawas. Karena hasil seleksi yang menggunakan komputer sudah tidak dapat dimanipulasi. Dengan cara ini maka tentu waktu yang diperlukan akan lebih efisien dan efektif.
3. Pemerintah Kabupaten Nunukan perlu mengevaluasi kebijakan dalam pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil selanjutnya dengan melaksanakan langkah-langkah sebagai berikut:
 - a. Untuk formasi jabatan dan penempatannya di wilayah-wilayah tertentu yang mampu diisi oleh putra daerah tetap memprioritaskan putra daerah tetapi tidak perlu berdasarkan penempatan pada unit-unit organisasi, tetapi cukup berdasarkan formasi jabatan yang ada di wilayah tersebut sehingga setiap pelamar yang memenuhi nilai ambang batas dapat di tempatkan sesuai formasi yang tersedia berdasarkan rangking.
 - b. Pemerintah Daerah sebelum melaksanakan ujian seleksi harus terlebih dahulu melakukan pembekalan terhadap putra-putri daerah yang memiliki kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan, sehingga kelak putra-putri daerah

dapat mengisi formasi jabatan yang ada dan mampu mengabdikan di wilayahnya sendiri tanpa harus meminta mutasi.

4. Pemerintah Kabupaten Nunukan harus memberikan perhatian yang lebih besar terhadap pegawai yang bertugas di wilayah-wilayah yang masih terpencil dan tertinggal dengan memberikan insentif yang jauh lebih besar agar pegawai dapat lebih betah bertugas di wilayah-wilayah dimaksud.
5. Pemerintah Pusat perlu merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan pengadaan Pegawai Negeri Sipil dengan mempertimbangkan kondisi wilayah-wilayah tertentu baik geografis, demografis, sosiologis maupun ekonomis.



DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, Hani, T. (1997). *Manajemen Personalia Dan Manajemen sumber Daya manusia*. Harsono. 2010. *Perencanaan Kepegawaian*. Jatinangor: Fokusmedia.
- Hartini, Sri, Setiajeng K, Tedi, S. 2008. *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*, Jakarta: Sinar Grafika
- Hasibuan, Melayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hidayati, Nur. 2010. *Perencanaan Kepegawaian*. Bandung: Fokus Media
- Irawan, Prasetya .2006. *Metodologi Penelitian Administrasi*. Banten: Universitas Terbuka
- Keban, Y.T. (2014) *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik (Konsep, Teori dan Isu)* Edisi Ketiga. Yogyakarta: Gava Media
- Moekijat. 2009. *Administrasi Kepegawaian Negara Indonesia*. Bandung: Mandar Maju.
- Musanef. 1995. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung:
- Prabu, Anwar. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Saroso, Samiaji. 2012. *Penelitian Kualitatif (Dasar-Dasar)*. Jakarta: PT. Indeks
- Siagian, Sondang P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Thoha, Miftah. 2005. *Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia*, Edisi Kedua. Jakarta: Prenadamedia Group.

Dokumen-dokumen dan Sumber Lainnya :

- Jurnal Kebijakan dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, 2014 Badan Kepegawaian Negara Vol 8 no.1 Juni 2014
- Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang *Pengadaan Pegawai Negeri*

Sipil

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 tentang *Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil*

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2013 tentang *Perubahan Kedua Atas Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil*

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 12 Tahun 2011 tentang *Pedoman Pelaksanaan Analisis Jabatan*

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 9 Tahun 2012 tentang *Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil*

Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang *Aparatur Sipil Negara*

Dokumen dari internet, halaman web

Abel Petrus Kondisi Geografi dan Penduduk Indonesia

<https://abelpetrus.wordpress.com/geography>

Al Luki (2013), Makna Putra Daerah Dalam Kampanye Pemilukada
<http://alluky.blogspot.co.id/>

Alvin S. Ritonga (2009) Definisi Kualitas-kerja <http://vinspirations.blogspot.co.id>

Indikator- kualitas- Sumbar Daya Manusia www.psychologymania.com/2012/12/-manusia.html

Pengertian Geografi menurut Para Ahli <http://www.gurupendidikan.com/>

Permana Andi, A. (2014). Pelaksanaan Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil Dengan Sistem Computer Assisted Test (Cat) Di Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional I Yogyakarta (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi).
<http://eprints.uny.ac.id> 28 september 2015

Merlin, M. (2008). Proses Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Tana Toraja (Doctoral dissertation). <http://repository.unhas.ac.id/> 13 oktober 2015

LAMPIRAN

1. Pedoman Wawancara

- A. Bagaimana pelaksanaan Pengadaan PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Nunukan?
- 1) Tahap Perencanaan pegawai
 - a) Analisa jabatan
 - b) Pengusulan formasi
 - c) Penetapan Formasi
 - 2) Tahap seleksi
 - a) Pengumuman
 - b) Pendaftaran
 - c) Pelamaran
 - d) Verifikasi
 - e) Tes Kompetensi Dasar
 - f) Pengolahan hasil seleksi
 - g) Penetapan hasil seleksi
 - h) pengumuman hasil seleksi
 - 3) Pengangkatan CPNS
 - a) Pemanggilan
 - b) Pendaftaran ulang
 - c) Pengusulan NIP
 - d) Penetapan NIP
 - e) Pengangkatan CPNS
 - 4) Masa Percobaan
 - 5) Diklat prajabatan
 - 6) Pengangkatan PNS
- B. Apakah Faktor-faktor seperti Isu putra daerah, Kondisi geografis dan kualitas pelamar menjadi penghambat dalam pengadaan PNS di Kabupaten Nunukan?
- C. Apa langkah-langkah yang dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Nunukan dalam mengantisipasi hal tersebut? (penghambat)

2. Daftar Pertanyaan

a. Daftar Pertanyaan untuk Wakil Bupati

- 1) Dalam penerimaan CPNS tahun 2014 kemarin, pemerintah Kabupaten Nunukan mengambil sebuah kebijakan dengan memberikan prioritas kepada putra daerah untuk beberapa formasi jabatan, bagaimana pendapat ibu dengan hal tersebut?
- 2) Apakah dengan memberikan prioritas kepada putra daerah, tidak diskriminatif?
- 3) Bagaimana pendapat ibu dengan sistim seleksi dengan menggunakan CAT?
- 4) Apa yang menjadi harapan ibu dalam penerimaan CPNS selanjutnya?
- 5) Apa yang harus dilakukan pemerintah daerah untuk memenuhi kebutuhan PNS di wilayah yang masih terpencil?
- 6) Apa saran untuk BKDD dalam pengadaan CPNS selanjutnya?

b. Daftar Pertanyaan untuk Kepala BKDD

- 1) Seperti kita ketahui bahwa pengadaan PNS harus didahului dengan perencanaan, menurut bapak dalam tahap perencanaan pegawai khususnya analisa jabatan, apa permasalahan yang dihadapi?
- 2) Apa yang dilakukan BKDD dengan permasalahan tersebut?
- 3) Lalu bagaimana dengan pengusulan formasi CPNS tahun 2014?
- 4) Jadi seperti apa yang dilakukan dalam menentukan formasi untuk diusulkan pak?
- 5) Dalam pengumuman penerimaan tahun 2014, persyaratan nilai rata-rata pelamar sangat rendah pak, kenapa seperti itu?
- 6) Lebih lanjut pak, dalam pengumuman ada juga beberapa formasi yang dihususkan untuk putra daerah dengan adanya tanda bintang satu(*) atau dua(**) kenapa seperti itu?
- 7) Apa yang bapak jelaskan tadi, beberapa hari yang lalu juga sempat saya wawancara dengan ibu Wakil Bupati Nunukan, dan penjelasan beliau juga sangat mendukung hal itu.
- 8) Dalam penerimaan CPNS tahun 2014 yang dilakukan secara online oleh masing-masing pelamar, namun saat pendaftaran kemarin(2014) banyak calon pelamar yang datang ke BKDD, bagaimana bapak memandang hal ini?
- 9) Bagaimana pelaksanaan pendaftaran CPNS tahun 2014 apakah ada masalah?

- 10) Bagaimana dengan pelaksanaan TKD pak?
- 11) Menurut kasubid pengadaan bahwa ada kesalahan hasil pengolahan TKD dari panselnas, bagaimana menyelesaikan hal tersebut pak?
- 12) Bagaimana proses penetapan kelulusan, apakah masih ada masalah seperti sebelum-sebelumnya?
- 13) Bagaimana dengan peserta, apakah mereka dapat mengetahui pengumuman dengan cepat?
- 14) Dalam pengumuman pemberkasan bagi peserta yang lulus ada juga persyaratan seperti pernyataan harus mengabdikan minimal 10 tahun serta tidak memiliki ijasah yang lebih tinggi, kenapa harus seperti itu pak?
- 15) Untuk pengusulan NIP, apakah ada kendala yang dihadapi?
- 16) Kalau pengangkatan menjadi CPNS bagaimana pak, apakah berjalan dengan lancar?
- 17) Bagaimana dengan masa percobaan, apakah semua CPNS yang menjalani masa percobaan memenuhi syarat untuk diangkat menjadi PNS?
- 18) Salah satu syarat untuk diangkat menjadi PNS adalah lulus prajabatan, bagaimana pelaksanaan prajabatan CPNS formasi 2014
- 19) Menurut informasi dari Kabid Mutasi bahwa pengangkatan CPNS menjadi PNS belum dilaksanakan, bagaimana penjelasan bapak?
- 20) Menurut bapak sebenarnya yang menjadi kendala dalam pengadaan CPNS tahun 2014 di Kabupaten Nunukan, apakah isu putra daerah bisa dianggap menjadi penghambat?
- 21) Bagaimana dengan kondisi geografis Kabupaten Nunukan, apakah menjadi penghambat?
- 22) Kurangnya peserta yang lulus TKD, apakah ini menandakan bahwa kualitas SDM pelamar CPNS Tahun 2014 kurang?

c. Daftar Pertanyaan untuk kasubid/Kabid Mutasi

- 1) Apa saja persyaratan yang harus dipenuhi seorang CPNS untuk dapat diangkat menjadi PNS?
- 2) Bagaimana prosedur pengangkatan CPNS menjadi PNS?
- 3) Apakah semua CPNS formasi umum tahun anggaran 2014 yang berjumlah 119 orang telah diangkat menjadi PNS
- 4) Kapan SK Pengangkatannya ditetapkan, dan apakah penetapannya sekaligus?
- 5) Apa saja kendala yang saudara hadapi dalam proses pengangkatan CPNS menjadi PNS?
- 6) Bagaimana cara saudara mengatasi kendala dimaksud?

d. Daftar Pertanyaan untuk Kasubid Pengembangan dan Pengadaan Pegawai

- 1) Pada tahun anggaran 2014 yang lalu Pemerintah Kabupaten Nunukan melaksanakan pengadaan pegawai, bagaimana perencanaan pengadaan pegawai pada tahun 2014 tersebut?
- 2) Menurut saudara, dalam pelaksanaan analisa jabatan, apakah ada kendala yang dihadapi ?
- 3) Setelah pelaksanaan analisa jabatan, selanjutnya langkah apa lagi yang dilaksanakan oleh BKDD?
- 4) Berapa jumlah formasi yang diusulkan pada tahun 2014?
- 5) Dari jumlah tersebut itu untuk formasi apa saja?
- 6) Dari data yang ada, formasi pegawai pada tahun 2014 hanya sekitar 149 formasi, berarti sangat jauh dari jumlah yang diusulkan, bagaimana pemerintah daerah menyikapi hal ini?
- 7) Selanjutnya adalah pengumuman penerimaan, bagaimana pelaksanaan pengumuman penerimaan CPNS tahun 2014 di Kabupaten Nunukan?
- 8) Apakah pengumuman yang dilakukan oleh pemerintah daerah dapat diterima dengan baik oleh pelamar dalam arti mudah dipahami dan dilaksanakan?
- 9) Dalam pengumuman penerimaan CPNS tahun 2014 persyaratan nilai rata-rata cukup rendah yaitu 2,00 dan 6,00 di samping itu ada juga beberapa formasi yang tertutup untuk pelamar dari luar Kabupaten Nunukan, kenapa seperti itu?
- 10) Bagaimana dengan penyampaian berkas pelamar apakah sudah berjalan dengan baik?
- 11) Setelah berkas diterima maka akan dilakukan verifikasi, bagaimana proses yang dilakukan panitia?
- 12) Apa ada kendala dalam proses verifikasi berkas?
- 13) Bagaimana sarana dan prasarana CAT Pemerintah Kabupaten Nunukan?
- 14) Bagaimana proses pelaksanaan TKD?
- 15) Bagaimana proses pengolahan hasil TKD pada tahun 2014?
- 16) Bagaimana proses penentuan kelulusan Pelamar CPNS Tahun 2014?
- 17) Apa ada kendala dalam pengumuman kelulusan CPNS?
- 18) Lalu bagaimana dengan pemanggilan peserta atau pelamar yang lulus?
- 19) Dalam pengumuman ada persyaratan berupa surat pernyataan pelamar untuk mengabdikan 10 Tahun di Pemerintah Kabupaten Nunukan, kenapa seperti itu?
- 20) Bagaimana dengan proses pengusulan penetapan NIP yang lulus seleksi?
- 21) Apakah ada berkas yang dinyatakan kurang atau tidak lengkap?

- 22) Bagaimana dengan pengangkatan sebagai CPNS?
- 23) Setelah diangkat maka CPNS menjalani masa percobaan, bagaimana prosesnya?
- 24) Apakah CPNS Tahun 2014 sudah diangkat menjadi PNS setelah menjalani masa percobaan tersebut?
- 25) Menurut saudara apa yang menjadi penghambat dalam pengadaan CPNS Tahun 2014?

e. Daftar Pertanyaan untuk Kasubid Diklat Prajabatan

- 1) Apa yang menjadi dasar Penyelenggaraan diklat prajabatan di Kabupaten Nunukan?
- 2) Apa saja yang menjadi syarat seorang CPNS untuk mengikuti Diklat Prajabatan?
- 3) Bagaimana pelaksanaan Diklat Prajabatan CPNS Formasi Umum Tahun 2014 Pemerintah Kabupaten Nunukan?
- 4) Apakah seluruh CPNS Formasi Umum Tahun 2014 Pemerintah Kabupaten Nunukan yang berjumlah 119 orang telah mengikuti Diklat Prajabatan?
- 5) Apakah ada peserta yang dinyatakan tidak lulus?
- 6) Apa saja kriteria yang harus dipenuhi peserta untuk dinyatakan lulus prajabatan?
- 7) Apa saja kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan diklat prajabatan di Kabupaten Nunukan?
- 8) Bagaimana cara mengatasi kendala yang terjadi dalam penyelenggaraan Diklat prajabatan?

f. Daftar Pertanyaan untuk Kasubag Kepegawaian dan Anjab Sekretariat Daerah

- 1) Bagaimana proses pelaksanaan analisa jabatan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Nunukan?
- 2) Apakah semua SKPD yang ada sudah melaksanakan analisa jabatan?
- 3) Bagaimana tahapan pelaksanaan analisa jabatan ?
- 4) Apa saja Yang menjadi tugas Bagian Organisasi terkait Analisa Jabatan
- 5) Apa saja kendala yang dihadapi dalam penyusunan analisa jabatan?
- 6) Langkah apa yang dilakukan dalam mengatasi kendala tersebut?
- 7) Apa yang perlu dievaluasi dalam pelaksanaan analisa jabatan?
- 8) Apa yang menjadi saran ibu dalam pelaksanaan analisa jabatan?

g. Daftar Pertanyaan Uses SSCN Tahun 2014

- 1) Dari data jumlah pegawai yang diserahkan, jumlah pegawai sebelum pengadaan dan sesudah pengadaan tahun 2014 tidak sinkron, maksud saya sebelum pengadaan jika ditambahkan dengan yang lulus formasi umum tahun 2014 maka jumlah tersebut tidak ketemu, kenapa bisa demikian?
- 2) Dalam Penerimaan CPNS Tahun 2014, pendaftaran di lakukan secara online oleh para pelamar, apakah petugas/atau panitia dapat mengakses secara langsung data pelamar yang mendaftar ke instansi pemerintah Kabupaten Nunukan?
- 3) Bagaimana proses yang dilaksanakan panitia terkait dengan data online pelamar CPNS?
- 4) Pelaksanaan seleksi CPNS 2014 Pemerintah Kabupaten Nunukan sudah menggunakan CAT, bagaimana sarana dan prasarana yang dimiliki oleh Pemerintah Kabupaten Nunukan? Apakah sudah sesuai dengan standar yang ditentukan?
- 5) Bagaimana proses yang dilaksanakan dalam mempersiapkan pelaksanaan Seleksi dengan menggunakan CAT?
- 6) Apa saja kendala yang dihadapi dalam proses seleksi penerimaan CPNS Tahun 2014?
- 7) Bagaimana langkah-langkah yang ditempuh untuk mengatasi kendala2 tersebut?
- 8) Menurut saudara apa saja yang perlu dievaluasi dengan sistem penerimaan CPNS Tahun 2014?
- 9) Apa saja yang ingin saudara sarankan untuk penerimaan CPNS selanjutnya?

h. Daftar Pertanyaan Untuk Pelamar CPNS

- 1) Saudara adalah seorang yang ikut seleksi dalam penerimaan CPNS tahun 2014 di Kabupaten Nunukan, dari mana saudara mendapatkan informasi akan adanya penerimaan CPNS?
- 2) Sistem penerimaan CPNS Tahun 2014 merupakan hal baru, bagaimana anda dapat mengetahui tata cara pendaftaran CPNS?
- 3) Apa saja kendala yang saudara alami dalam proses pendaftaran CPNS tahun 2014?
- 4) Bagaimana menurut saudara pengumuman penerimaan CPNS yang dilakukan oleh pemerintah Kabupaten Nunukan pada tahun 2014?

- 5) Bagaimana menurut saudara dengan adanya beberapa formasi jabatan di wilayah 3 yang dikhususkan untuk mereka yang berdominsili atau sudah mengabdikan di wilayah tersebut?
- 6) Dalam penerimaan CPNS tahun 2014, banyak formasi jabatan khususnya di wilayah 3 yang tidak dapat terisi karena tidak ada peserta yang lulus TKD, bagaimana pendapat saudara?
- 7) Sebelum penerimaan CPNS Tahun 2014, ada permintaan atau desakan agar putra-putri daerah mendapatkan prioritas, bagaimana menurut saudara?
- 8) Apakah saudara siap mengabdikan di wilayah terpencil dan tertinggal minimal selama 10 tahun jika anda lulus sebagai CPNS? Berikan alasan
- 9) Apakah saudara siap mengabdikan di wilayah terpencil dan tertinggal minimal selama 10 tahun jika anda lulus sebagai CPNS? Berikan alasan
- 10) Bagaimana menurut saudara pelayanan panitia pada saat pendaftaran CPNS tahun 2014?
- 11) Apa saja kendala yang saudara hadapi pada saat mengikuti proses seleksi CPNS?
- 12) Bagaimana menurut saudara pelaksanaan seleksi yang dilakukan oleh pemerintah Kabupaten Nunukan?
- 13) Mengenai hasil seleksi sampai dengan penentuan kelulusan peserta, apakah menurut saudara sudah transparan?
- 14) Apakah menurut saudara dengan sistem seleksi menggunakan CAT masih dimungkinkan terjadinya kecurangan?
- 15) Menurut saudara, dari sejak pendaftaran sampai dengan penetapan kelulusan, apakah masih memungkinkan terjadinya kecurangan?
- 16) Menurut saudara, sarana dan prasarana CAT pemerintah Kabupaten Nunukan apakah sudah memadai?
- 17) Menurut saudara apa saja yang perlu dievaluasi dalam pengadaan CPNS Pemerintah Kabupaten Nunukan tahun 2014?
- 18) Apa yang ingin saudara sarankan dalam penerimaan CPNS selanjutnya?

3. Transkrip Wawancara

Transkrip Wawancara

Nama : HJ. Asmah Gani
 Jabatan : Wakil Bupati Nunukan
 Tanggal : 22 April 2016

Peneliti : Dalam penerimaan CPNS tahun 2014 kemarin, pemerintah Kabupaten Nunukan mengambil sebuah kebijakan dengan memberikan prioritas kepada putra daerah untuk beberapa formasi jabatan, bagaimana pendapat ibu dengan hal tersebut?

Informan : Betul, pemerintah Kabupaten Nunukan pada penerimaan yang lalu memang memberikan prioritas untuk putra daerah khususnya yang di wilayah 3, hal ini diambil sebagai bentuk apresiasi terhadap anak-anak kita yang berasal dari sana atau sudah mengabdikan di sana, karena kalau mengharapkan yang dari luar pengalaman selama ini, mereka itu kebanyakan tidak mampu bertahan lama, sementara kalau yang dari sana tentu dapat dijamin akan mampu bertahan mengabdikan di wilayahnya karena sudah mengenal wilayah dan masyarakat yang ada disana baik budayanya, bahasa ataupun adatnya.

Peneliti : Apakah hal itu tidak diskriminatif menurut ibu?

Informan : Kebijakan yang dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Nunukan dalam penerimaan CPNS yang lalu, telah dipertimbangkan dengan matang, ini tidak diskriminatif karena siapapun yang berdomisili atau mengabdikan di wilayah tersebut tetap dapat mendaftar, tidak ada pengecualian atas suku, agama atau yang lainnya, intinya kita berusaha mengakomodir putra-putri yang kita yakini siap dan mampu mengabdikan di wilayah-wilayah dimaksud. Di samping itu Pemerintah daerah pernah melakukan audiensi dengan Menteri PAN dan RB waktu itu bapak Aswar Abubakar beliau mempersilahkan pemerintah daerah untuk memprioritaskan putra-putri yang ada di daerah jika memang formasi yang ada telah mampu diisi oleh putra-putri yang ada di daerah

Peneliti : Bagaimana pendapat ibu dengan sistem seleksi dengan menggunakan CAT?

Informan : Ini sangat bagus, karena mampu menghilangkan kecurangan dan menimbulkan kepercayaan yang tinggi terhadap seleksi CPNS, karena selama ini kepercayaan masyarakat terhadap pelaksanaan seleksi sangat rendah, dan ini juga dapat mencegah perbuatan oknum-oknum yang tidak bertanggungjawab dengan memanfaatkan penerimaan CPNS untuk mendapatkan keuntungan. Oleh karena itu pada saat sistem ini diterapkan, kami pemerintah kabupaten nunukan sangat mendukung untuk pengadaan sarana CAT ini.

Peneliti : Apa yang menjadi harapan ibu dalam penerimaan CPNS selanjutnya?

Informan : Saya sangat mengharapkan agar lebih banyak lagi putra-putri daerah yang bisa lulus, khususnya untuk wilayah yang masih terpencil di perbatasan, jadi saya menghimbau kepada putra-putri daerah untuk lebih banyak belajar agar dalam seleksi selanjutnya mereka dapat

lulus sebagai PNS dan mengabdikan didaerahnya karena kita masih sangat membutuhkan PNS untuk mengabdikan di wilayah-wilayah tersebut.

Peneliti : Menurut ibu, apa yang harus dilakukan pemerintah daerah untuk memenuhi kebutuhan PNS di wilayah yang masih terpencil?

Informan : Saya sangat mengharapkan agar pemerintahan selanjutnya dapat melanjutkan kebijakan ini, di samping itu yang paling penting adalah perlunya peningkatan kesejahteraan yang lebih baik lagi terhadap PNS maupun honorer yang mengabdikan di daerah-daerah terpencil, walaupun saat ini telah dilakukan namun menurut saya itu masih perlu ditingkatkan lagi akan tetapi semua itu juga tergantung dari kemampuan keuangan daerah.

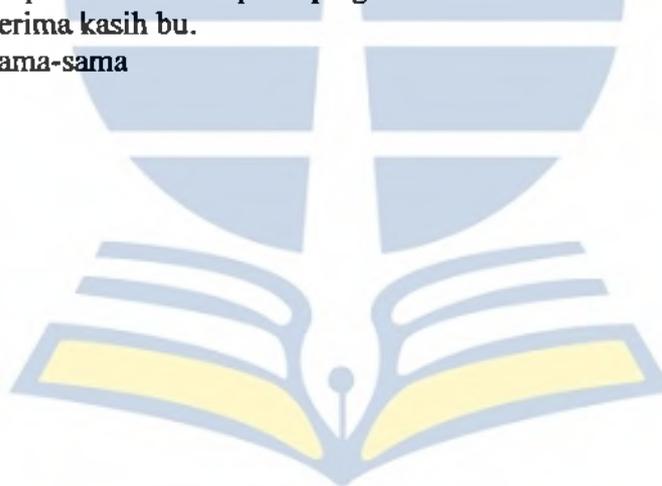
Karena apabila mereka ini merasa kurang sejahtera tentu akan sulit untuk bertahan, jadi baik insentif maupun sarana dan prasarananya harus diperhatikan oleh pemerintah daerah.

Peneliti : Baik bu, yang terakhir apa yang menjadi saran ibu untuk BKDD terkait dengan penerimaan CPNS selanjutnya?

Informan : Saran saya untuk BKDD adalah, agar sistem penerimaan ini dapat dilanjutkan dengan lebih baik lagi, tingkatkan pelayanan kepada pelamar dan buat penerimaan ini setransparan mungkin disamping itu agar tetap diupayakan gedung CAT yang permanen agar sarana CAT tetap terawat dan dapat dipergunakan semaksimal mungkin.

Peneliti : Terima kasih bu.

Informan : Sama-sama



Transkrip Wawancara

- Nama : Drs. Syafarudin
- Jabatan : Kepala BKDD Kab. Nunukan
- Tanggal : 3 Mei 2016
- Peneliti : Seperti kita ketahui bahwa pengadaan PNS harus didahului dengan perencanaan, menurut bapak dalam tahap perencanaan pegawai khususnya analisa jabatan, apa permasalahan yang dihadapi?
- Informan : Permasalahan yang selalu kita hadapi dalam perencanaan pengadaan pegawai adalah ada beberapa SKPD yang sering terlambat menyelesaikan analisa jabatan, terutama SKPD yang memiliki jumlah pegawai yang banyak seperti Dinas Pendidikan dan Dinas Kesehatan yang pegawainya tersebar sampai ke pelosok kabupaten yang terpencil di perbatasan.
- Peneliti : Apa yang dilakukan BKDD dengan permasalahan tersebut?
- Informan : Kami hanya dapat menghimbau kepala SKPD untuk secepatnya menyelesaikan Anjabnya karena itu sangat penting dalam pengusulan formasi, baik ketika ada rapat-rapat ataupun kami surati.
- Peneliti : Lalu bagaimana dengan pengusulan formasi CPNS tahun 2014?
- Informan : Formasi yang kita usulkan untuk Tahun 2014 didominasi oleh tenaga guru dan tenaga kesehatan khususnya untuk daerah-daerah yang terpencil, tetapi beberapa formasi tenaga juga masih kami usulkan.
 Karena jumlah formasi yang disetujui Menpan sangat terbatas, maka kami harus memilih yang sangat prioritas, seperti formasi tenaga guru, kesehatan ataupun tenaga teknis untuk wilayah-wilayah yang pegawainya sangat kurang atau yang sangat dibutuhkan oleh SKPD, dan yang tidak bisa kita abaikan adalah bagaimana putra-putri daerah memiliki kesempatan untuk ikut seleksi CPNS
- Peneliti : Jadi seperti apa yang dilakukan dalam menentukan formasi untuk diusulkan pak?
- Informan : Kami berkoordinasi dengan SKPD seperti Diknas dan Dinkes karena mereka yang lebih tahu, yang mana harus diprioritaskan untuk di SKPD mereka, artinya di wilayah mana dulu yang harus diisi karena formasi terbatas sehingga tidak mungkin diakomodir sesuai dengan kebutuhan yang sebenarnya.
- Peneliti : Dalam pengumuman penerimaan tahun 2014, persyaratan nilai rata-rata pelamar sangat rendah pak, kenapa seperti itu?
- Informan : Persyaratan nilai rata-rata memang kami buat tidak terlalu tinggi karena kami ingin agar dapat menarik pelamar yang sebanyak-banyaknya. Dan yang lebih penting adalah bagaimana putra-putri kita yang berdomisili di wilayah ini, baik yang baru lulus ataupun yang sudah menjadi tenaga honorer bisa terakomodir dan turut serta dalam seleksi, jadi kami tidak terlalu mempersoalkan nilai

- rata-rata, kalau lulus berarti mampu, karena seleksinya akan menggunakan CAT
- Peneliti :** Lebih lanjut pak, dalam pengumuman ada juga beberapa formasi yang dihususkan untuk putra daerah dengan adanya tanda bintang satu(*) atau dua(**) kenapa seperti itu?
- Informan :** Pemerintah Kabupaten Nunukan dalam penerimaan CPNS Tahun 2014 memang membuat kebijakan untuk menutup beberapa formasi jabatan ataupun wilayah penempatan, yang diberi tanda bintang (*) atau (**), hal ini dilakukan dengan pertimbangan antara lain: pemerintah daerah memiliki jumlah honorer yang cukup banyak terutama untuk kualifikasi pendidikan D.III Kebidanan/Keperawatan baik yang disekolahkan oleh pemerintah daerah seperti D.I Pertanian, maupun dari luar daerah namun telah mengabdikan di Kabupaten Nunukan, kami pikir mereka ini perlu diapresiasi dan diprioritaskan untuk menjadi CPNS. Pengalaman kami dalam beberapa pengadaan CPNS sebelumnya, peserta yang lulus dan ditempatkan di wilayah-wilayah tersebut sangat jarang yang mampu bertahan dalam waktu yang lama, di samping itu terdapat banyak tenaga honorer yang sudah mengabdikan ataupun putra-putri daerah yang memiliki kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan, jadi tidak ada salahnya jika kita memberikan prioritas kepada mereka yang memang sudah mengetahui kondisi wilayah yang ada dan sudah membuktikan kalau mereka siap mengabdikan di wilayah tersebut.
- Peneliti:** Apa yang bapak jelaskan tadi, beberapa hari yang lalu juga sempat saya wawancara dengan ibu Wakil Bupati Nunukan, dan penjelasan beliau juga sangat mendukung hal itu.
- Informan :** Iya pasti, karena hal ini adalah keputusan Pemerintah Daerah dalam arti bahwa semua yang kami lakukan ditingkat panitia sudah kami laporkan ke pimpinan sebelum dilaksanakan dan bisa dikatakan bahwa itu juga merupakan keinginan pimpinan dalam hal ini Bapak Bupati dan Ibu Wakil Bupati.
- Peneliti :** Dalam penerimaan CPNS tahun 2014 yang dilakukan secara online oleh masing-masing pelamar, namun saat pendaftaran kemarin(2014) banyak calon pelamar yang datang ke BKDD, bagaimana bapak memandang hal ini?
- Informan :** Ketika banyak pelamar datang ke kantor BKDD harus kami layani, kami paham kondisi kabupaten Nunukan. dan oleh karena itu kami meminta bantuan fasilitas di kantor PT. Telkom dan menugaskan staf yang janda admin sscn yaitu saudara Nurwiji untuk membantu pelamar yang kesulitan mendaftar.
- Peneliti :** Bagaimana pelaksanaan pendaftaran CPNS tahun 2014 apakah ada masalah?
- Informan :** Panitia yang ditunjuk dapat melaksanakan tugas masing-masing dengan penuh tanggungjawab sehingga dalam proses ini bisa dikatakan tidak ada masalah, berjalan sesuai dengan yang kami harapkan. Dalam penerimaan CPNS Tahun 2014 kami melibatkan banyak personil seperti semua kepala bidang sebagai koordinator

masing-masing jenis tenaga, kepala sub bidang serta pegawai lainnya yang kami nilai kompeten termasuk dari Dinas Kesehatan dan Dinas Pendidikan karena kami ingin semuanya berjalan dengan baik.

Peneliti : Bagaimana dengan pelaksanaan TKD pak?

Informan : Pelaksanaan TKD CPNS Tahun 2014 berjalan dengan baik dan lancar, dan kami juga mendapat kunjungan dalam rangka monitoring pelaksanaan tes dari pejabat dari propinsi Kaltara dan Pemerintah Pusat seperti Deputi Inka, Direktur Pengolahan Data BKN pusat maupun Ka Kanreg VIII Banjarmasin serta pejabat dari Kemenpan dan RB.

Peneliti : Menurut kasubid pengadaan bahwa ada kesalahan hasil pengolahan TKD dari panselnas, bagaimana menyelesaikan hal tersebut pak?

Informan : Daftar Nilai TKD dari Panselnas kami kembalikan disertai dengan dokumen pendaftaran yang kami miliki dan meminta untuk dilakukan penyusunan ulang sesuai dengan mekanisme pendaftaran yang kami lakukan di Kabupaten Nunukan

Peneliti : Bagaimana proses penetapan kelulusan, apakah masih ada masalah seperti sebelum-sebelumnya?

Informan : Tidak ada masalah dalam penetapan kelulusan peserta seleksi CPNS Tahun 2014, karena sudah ada petunjuk dari Menpan, selain itu pada seleksi CPNS Tahun 2014 kami hanya melaksanakan TKD jadi prosesnya lebih mudah dan cepat, dan secara umum bisa kami katakan bahwa hasil seleksi yang ditetapkan dapat diterima semua pihak

Peneliti : Bagaimana dengan peserta, apakah mereka dapat mengetahui pengumuman dengan cepat?

Informan : Pengumuman dan pemberkasan peserta yang dinyatakan lulus adalah hal yang selalu ditunggu oleh peserta yang memang sudah mengetahui kalau mereka lulus sesuai hasil ujian mereka, karena tidak ada lagi tes yang lain, jadi mereka selalu mencari informasi kapan pemberkasan, jadi begitu diumumkan, mereka dengan cepat dapat mengetahui, baik melalui web, papan pengumuman ataupun telepon dsb.

Peneliti : Dalam pengumuman pemberkasan bagi peserta yang lulus ada juga persyaratan seperti pernyataan harus mengabdikan minimal 10 tahun serta tidak memiliki ijasah yang lebih tinggi, kenapa harus seperti itu pak?

Informan : Kami harus mengantisipasi CPNS lulus untuk tidak gampang pindah tempat tugas atau beralih jabatan, sehingga akan merusak formasi yang telah ada, maka kami menambah persyaratan-persyaratan tersebut.

Peneliti : Untuk pengusulan NIP, apakah ada kendala yang dihadapi?

Informan : Pengusulan NIP selama ini berjalan dengan lancar, walaupun ada kendala paling dari segi waktu saja jika ada kekurangan berkas dari pelamar yang lulus apalagi kalau mereka yang berdomisili di wilayah 3 yang harus mengurus beberapa berkas di sini seperti

SKCK dan surat keterangan sehat dan bebas narkoba dsb.

Proses penetapan NIP untuk CPNS formasi umum Tahun Anggaran 2014 memerlukan waktu yang cukup lama baru bisa rampung semuanya, ini karena ada beberapa berkas yang BTL adalah pelamar yang berdomisili di daerah terpencil sehingga butuh waktu untuk melengkapi, termasuk yang harus mendapatkan keterangan dari pimpinan perguruan tinggi, apalagi ada 2(dua) pelamar yang kualifikasi pendidikannya dianggap tidak sesuai oleh Kanreg VIII BKN Banjarmasin, sehingga harus mendapatkan persetujuan dari Kemenpan & RB".(Sy. Ka. BKDD, Selasa 3 Mei 2016)

Peneliti : Kalau pengangkatan menjadi CPNS bagaimana pak, apakah berjalan dengan lancar?

Informan : Pengangkatan menjadi CPNS formasi umum 2014 bisa saya katakan tidak ada masalah, walaupun ada mungkin hanya masalah waktu penyerahan SK, karena kami tentu harus menyesuaikan dengan waktu Pejabat Pembina Kepegawaian untuk penyerahan SK CPNS.

Peneliti : Bagaimana dengan masa percobaan, apakah semua CPNS yang menjalani masa percobaan memenuhi syarat untuk diangkat menjadi PNS?

Informan : Yang paling mengetahui kemampuan, disiplin, sikap dan perilaku dan sebagainya seorang CPNS adalah atasan masing-masing, maka ketika akan diusulkan pengangkatannya menjadi PNS itu harus ada rekomendasi dari Kepala SKPDnya yang disertai berkas lainnya seperti SKP dsb.

Peneliti : Salah satu syarat untuk diangkat menjadi PNS adalah lulus prajabatan, bagaimana pelaksanaan prajabatan CPNS formasi 2014

Informan : Pemerintah Kabupaten Nunukan selama ini memang telah menyelenggarakan diklat Prajabatan bahkan Diklatpim Tingkat IV dan III karena kita memiliki sarana dan prasarana yang cukup, untuk itu diklat kita berupaya tetap dilaksanakan di sini, apalagi dengan pola baru jika harus dikirim ke tempat lain maka biayanya akan sangat besar hal ini akan menjadi beban APBD

Peneliti : Menurut informasi dari Kabid Mutasi bahwa pengangkatan CPNS menjadi PNS belum dilaksanakan, bagaimana penjelasan bapak?

Informan : Pengangkatan CPNS menjadi PNS dari formasi umum selalu kita lakukan secara bersamaan, karena masa kerja sesuai SPMT mereka juga hampir bersamaan, jadi kami pikir lebih efisien seperti itu, dan keputusan pengangkatannya tetap berlaku surut sesuai SPMTnya jadi tidak merugikan CPNS karena hak-haknya tetap akan diperhitungkan.

Peneliti : Menurut bapak sebenarnya yang menjadi kendala dalam pengadaan CPNS tahun 2014 di Kabupaten Nunukan, apakah isu putra daerah bisa dianggap menjadi penghambat?

Informan : Pemerintah Kabupaten Nunukan memberikan prioritas bagi putra-putri daerah dalam Penerimaan CPNS yang lalu untuk beberapa formasi jabatan dan/atau penempatan di wilayah 3(tiga) ini juga

berdasarkan hasil hearing dengan DPRD berserta forum-forum masyarakat yang mengatasnamakan sebagai putra daerah.

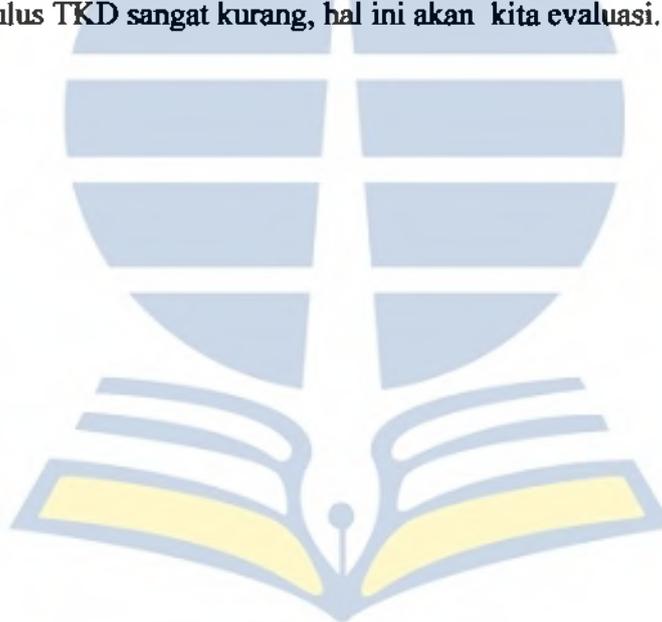
Kalau dilihat dari sisi kurangnya yang lulus TKD mungkin iya, karena pelamat sangat terbatas, tapi pengalaman tahun sebelumnya ketika semua kami buka juga kurang peserta dari luar yang memilih daerah-daerah yang terpencil, tapi bisa dikatakan salah satunya.

Peneliti : Bagaimana dengan kondisi geografis Kabupaten Nunukan, apakah menjadi penghambat?

Informan : Kondisi wilayah Kabupaten Nunukan diakui sebagai salah satu penyebab banyaknya formasi jabatan yang kosong di beberapa wilayah, baik karena kurangnya minat pelamar juga karena pegawai yang ada sebelumnya tidak mampu bertahan, dan meminta pindah/mutasi dengan berbagai alasan

Peneliti : Kurangnya peserta yang lulus TKD, apakah ini menandakan bahwa kualitas SDM pelamar CPNS Tahun 2014 kurang?

Informan : Secara umum dapat saya katakan bahwa pelamar CPNS Tahun 2014 di Kabupaten Nunukan kurang berkualitas, karena yang lulus TKD sangat kurang, hal ini akan kita evaluasi.



Transkrip Wawancara

Nama : Redemtus Darius Triusada, S.Sos

Jabatan : Kasubid Pengadaan dan Pengembangan Pegawai

Tanggal : 28 April 2016

Peneliti : Pada tahun anggaran 2014 yang lalu Pemerintah Kabupaten Nunukan melaksanakan pengadaan pegawai, bagaimana perencanaan pengadaan pegawai pada tahun 2014 tersebut?

Informan : sebelum melaksanakan pengadaan pegawai maka terlebih dahulu di laksanakan analisa jabatan oleh setiap SKPD yang dikoordinasi oleh bagian organisasi sekretariat daerah...analisa jabatan ini adalah hal yang sangat penting dalam setiap pengadaan CPNS, karena dari anjab inilah kita dapat menyusun kebutuhan formasi pegawai dan untuk formasi tahun 2014, Pemerintah Kabupaten Nunukan sebelumnya telah melaksanakan anjab pada tahun 2013

Peneliti : Menurut saudara, dalam pelaksanaan analisa jabatan, apakah ada kendala yang dihadapi ?

Informan : Anjab yang dilaksanakan oleh SKPD sangat lambat, sehingga dokumen anjab disampaikan pada saat-saat akhir sehingga menyulitkan bagi kami (BKDD) untuk mengolah dengan lebih baik karena batas waktu yang terbatas dari BKN ataupun Kemenpan.

Peneliti : Setelah pelaksanaan analisa jabatan, selanjutnya langkah apa lagi yang dilaksanakan oleh BKDD?

Informan : Setelah dokumen anjab dari setiap SKPD disampaikan kepada kami maka selanjutnya kita olah lagi sebagai bahan untuk pengusulan formasi kebutuhan pegawai ke Kemenpan dan BKN

Peneliti : Berapa jumlah formasi yang diusulkan pada tahun 2014?

Informan : Jumlah usulan formasi yang diajukan pemerintah Kabupaten Nunukan untuk TA 2104 sebanyak 1113 formasi...iya 1113 formasi

Peneliti : Dari jumlah tersebut itu untuk formasi apa saja?

Informan : Yang paling banyak adalah Tenaga guru dan tenaga kesehatan karena masih sangat kurang terutama untuk daerah-daerah yang ada di pelosok yang kondisinya terpencil yaitu Sebuku, Sembakung, Lumbis, Lumbis Ogong, Krayan dan Krayan

Selatan, Tulin Onsoi dan Sembakung Atulai

- Peneliti :** Dari data yang ada, formasi pegawai pada tahun 2014 hanya sekitar 149 formasi, berarti sangat jauh dari jumlah yang diusulkan, bagaimana pemerintah daerah menyikapi hal ini?
- Informan :** Iya betul, jumlah formasi yang disetujui Menpan sangat kurang, jadi kami harus memilih yang betul-betul prioritas dan proporsional sesuai alokasi formasi yang diberikan. Untuk itu BKDD melakukan koordinasi dengan Dinas Pendidikan dan Dinas Kesehatan yang kita prioritaskan untuk mendapatkan tambahan pegawai.
- Peneliti :** Selanjutnya adalah pengumuman penerimaan, bagaimana pelaksanaan pengumuman penerimaan CPNS tahun 2014 di Kabupaten Nunukan?
- Informan :** Selain pengumuman melalui Portal Nasional Panselnas dan SSCN BKN, juga melalui media cetak, web.BKDD dan papan pengumuman di beberapa tempat yang mudah diketahui seperti di kantor-kantor pemerintah dan di tempat-tempat yang ramai dikunjungi masyarakat, dan juga kita gunakan telekomda ke kantor-kantor camat di wilayah-wilayah yang sulit dijangkau dan meminta untuk disebarluaskan ke masyarakat
- Peneliti :** Apakah pengumuman yang dilakukan oleh pemerintah daerah dapat diterima dengan baik oleh pelamar dalam arti mudah dipahami dan dilaksanakan?
- Informan :** Memang dalam pendaftaran CPNS Tahun 2014, banyak pelamar datang langsung ke kantor untuk meminta penjelasan mengenai tata cara pendaftaran online, persyaratan, dan juga meminta bantuan untuk didaftarkan karena jaringan internet di tempat mereka tidak bagus atau karena tidak bisa mengakses portal nasional
- Peneliti :** Dalam pengumuman penerimaan CPNS tahun 2014 persyaratan nilai rata-rata cukup rendah yaitu 2,00 dan 6,00 di samping itu ada juga beberapa formasi yang tertutup untuk pelamar dari luar Kabupaten Nunukan, kenapa seperti itu?
- Informan :** Memang persyaratan dalam pengumuman tersebut ada beberapa hal yang kami lakukan seperti nilai rata-rata yang sangat rendah serta beberapa formasi yang dikhususkan untuk putra daerah, ini karena kami mau mengakomodir sebanyak-banyaknya pelamar khususnya yang sudah mengabdikan maupun berdomisili di Kabupaten Nunukan
Dan untuk formasi yang kami beri tanda satu bintang itu dikhususkan untuk pelamar yang sudah mengabdikan atau berdomisili di Kabupaten Nunukan dan yang dua bintang itu khusus untuk yang sudah mengabdikan atau berdomisili di sana, di

wilayah 3”

- Peneliti :** Bagaimana dengan penyampaian berkas pelamar apakah sudah berjalan dengan baik?
- Informan :** Proses penyampaian berkas lamaran berjalan dengan baik dan lancar karena kami sudah mempersiapkan dengan cukup baik, dan kami melibatkan cukup banyak panitia dengan tugas-tugas yang sudah ditentukan
- Peneliti :** Setelah berkas diterima maka akan dilakukan verifikasi, bagaimana proses yang dilakukan panitia?
- Informan :** Proses verifikasi berkas yang kami lakukan cukup efektif dan efisien, karena waktu penyampaian berkas kami batasi sampai jam 15.00 kecuali hari Jumat jam 11.00 Wita, sehingga panitia punya waktu melakukan verifikasi hari itu juga karena besoknya harus diumumkan hasilnya. Dan kalau ada pelamar yang menyampaikan berkas setelah jam tersebut, panitia tetap menerima tetapi diregistrasi di hari berikutnya.
- Peneliti :** Apa ada kendala dalam proses verifikasi berkas?
- Informan :** Masalah yang muncul dalam proses verifikasi berkas antara lain nama jurusan/program studi di perguruan tinggi berbeda-beda, sehingga seringkali terjadi perbedaan pendapat antara pelamar dan panitia
- Peneliti :** Bagaimana sarana dan prasarana CAT Pemerintah Kabupaten Nunukan?,
- Informan :** Sarana dan prasarana CAT yang kami miliki cukup memadai namun sampai saat ini belum memiliki laboratorium CAT sendiri sehingga pada pelaksanaan TKD dalam penerimaan CPNS Tahun 2014 masih meminjam gedung Aula Gabungan Dinas-Dinas 1 sebagai tempat pelaksanaan dan dipasang perangkat CAT.
- Peneliti :** Bagaimana proses pelaksanaan TKD?
- Informan :** Dalam pelaksanaan TKD masih ada proses yang harus dilakukan panitia maupun peserta yaitu, verifikasi data peserta, registrasi peserta, pemeriksaan sebelum memasuki ruang ujian, pengarahan teknis, verifikasi oleh pengawas ujian, monitoring pelaksanaan tes sampai pengumuman hasil TKD. Untuk pengarahan teknis dan pengawasan ujian dan pengumuman hasil TKD dilakukan oleh Panitia Seleksi Nasional yang berasal dari Kantor Regional VIII Banjarmasin
- Peneliti :** Bagaimana proses pengolahan hasil TKD pada tahun 2014?
- Informan :** Setelah pelaksanaan TKD maka hasilnya disampaikan ke Panselnas oleh panitia dari Kanreg VIII untuk diolah. Pengolahan hasil TKD CPNS Tahun 2014 Pemerintah Kabupaten Nunukan harus disusun ulang oleh PANSELNAS karena hasil yang disampaikan kepada kami hanya merangking berdasarkan formasi jabatan tanpa disesuaikan dengan unit penempatan yang telah dipilih oleh pelamar

- Peneliti :** Bagaimana proses penentuan kelulusan Pelamar CPNS Tahun 2014?
- Informan :** Penentuan kelulusan peserta seleksi didasarkan pada nilai tertinggi dari peserta yang memenuhi passing grade (MP) sesuai dengan jumlah formasi jabatan dan penempatan yang dilamar. Setelah ditandatangani oleh PPK langsung kita umumkan melalui beberapa media seperti pada saat pengumuman penerimaan
- Peneliti :** Apa ada kendala dalam pengumuman kelulusan CPNS?
- Informan :** Pengumuman hasil seleksi CPNS formasi umum tahun 2014 tidak mengalami kendala, kami mengumumkan melalui media online nasional, website BKD dan papan pengumuman maupun melalui telekomda untuk daerah-daerah yang terpencil dan masih susah akses telekomunikasi dan transportasi
- Peneliti :** Lalu bagaimana dengan pemanggilan peserta atau pelamar yang lulus?
- Informan :** Dalam pemanggilan peserta yang dinyatakan lulus dalam penerimaan CPNS tahun 2014, kami cukup mengumumkan di Website BKDD dan papan pengumuman dan selanjutnya melalui telepon ke masing-masing peserta yang dinyatakan lulus untuk melihat di website BKDD, dan bagi peserta yang berdomisili di wilayah dengan akses telepon atau internet yang sulit kami mengirim pengumuman melalui Telekomda ke kantor-kantor kecamatan
- Peneliti :** Dalam pengumuman ada persyaratan berupa surat pernyataan pelamar untuk mengabdikan 10 Tahun di Pemerintah Kabupaten Nunukan, kenapa seperti itu?
- Informan :** Kami tidak ingin yang lulus sebagai CPNS pada formasi jabatan yang dilamarnya hanya dijadikan sebagai batu loncatan dan dalam waktu singkat dapat pindah tempat tugas atau beralih ke jabatan yang lain.
- Peneliti :** Bagaimana dengan proses pengusulan penetapan NIP yang lulus seleksi?
- Informan :** Untuk pengusulan penetapan NIP itu sudah ada pedoman yang baku yaitu PERKA BKN Nomor 9 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil beserta lampirannya, jadi bisa dikatakan tidak ada masalah kita ikuti ketentuannya
Setelah kami menyampaikan pengusulan penetapan NIP melalui SAPK dan berkas fisik ke Kantor Regional VIII Banjarmasin, kami tinggal menunggu hasil pemeriksaan, apakah berkas masing-masing pelamar yang lulus sudah lengkap atau masih ada yang perlu dilengkapi
- Peneliti :** Apakah ada berkas yang dinyatakan kurang atau tidak lengkap?
- Informan :** Ada beberapa berkas yang memang harus dilengkapi tetapi sifatnya untuk mendukung berkas utama yang dipersyaratkan tetapi dalam proses penetapan NIP CPNS Tahun 2014 ada 2 (dua) pelamar yang kualifikasi pendidikannya dianggap tidak

sesuai dengan formasi jabatan yang dilamar menurut Kanreg VIII BKN Banjarmasin sehingga kami harus menyurat ke Kemenpan untuk meminta pendapat dan pertimbangan terkait hal tersebut dan akhirnya sesuai pendapat dari Kemenpan bahwa kualifikasi pendidikan yang bersangkutan dapat diangkat untuk formasi jabatan yang dilamar

Peneliti : Bagaimana dengan pengangkatan sebagai CPNS?

Informan : Pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil formasi umum tahun 2014 telah dilaksanakan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang berlaku. CPNS formasi umum sebanyak 119 orang telah diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai ketentuan yang berlaku..

Peneliti : Setelah diangkat maka CPNS menjalani masa percobaan, bagaimana prosesnya?

Informan : Masa percobaan CPNS sesuai ketentuan adalah minimal 1 tahun dan maksimal 2 tahun, dan dalam masa percobaan ini CPNS harus lulus diklat prajabatan. Masa percobaan CPNS dilaksanakan di SKPD masing-masing kecuali Diklat Prajabatan, jadi yang menilai sebenarnya adalah Kepala SKPD nya.

Peneliti : Apakah CPNS Tahun 2014 sudah diangkat menjadi PNS setelah menjalani masa percobaan tersebut?

Informan : Setahu saya CPNS formasi Umum tahun 2014 belum diangkat menjadi PNS karena belum cukup 1(satu) tahun, namun untuk lebih jelasnya bisa ditanyakan ke bagian mutasi karena untuk pengangkatan PNS itu tugas bidang mutasi, kalau kami hanya sampai pengangkatan CPNS

Peneliti : Menurut saudara apa yang menjadi penghambat dalam pengadaan CPNS Tahun 2014?

Informan : Kondisi geografis daerah kita juga menjadi salah satu penyebab rendahnya minat pelamar, karena bisa dikatakan bahwa untuk beberapa wilayah dianggap sebagai pilihan terakhir ketika formasi di tempat lain tidak tersedia

Selanjutnya adalah kualitas pelamar bisa dikatakan cukup rendah karena dalam penerimaan CPNS Tahun 2014 hampir sama dengan tahun lalu, banyak formasi yang kosong jumlahnya pun tidak jauh beda, dari data yang ada yaitu dari 2068 yang ikut tes hanya 509 yang lulus TKD atau hanya sekitar 25%. Dan 28 formasi samasekali tidak ada yang lulus.

Dan yang mungkin jadi penyebab juga adalah adanya beberapa formasi yang ditutup untuk pelamar dari luar, tetapi tahun sebelumnya ketika dibuka secara nasional hampir sama saja yang kosong, baik karena tidak ada pelamar maupun karena tidak ada yang lulus..

Transkrip Wawancara

Nama : Sudarmin, SE
 Jabatan : Kabid Mutasi
 Tanggal : 2 Mei 2016

Peneliti : Apa saja persyaratan yang harus dipenuhi seorang CPNS untuk dapat diangkat menjadi PNS?

Informan : Ketentuan pengangkatan seorang CPNS menjadi PNS diatur dalam Pasal 63 dan Pasal 64 UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN yang intinya bahwa seorang CPNS sebelum diangkat menjadi PNS wajib menjalani masa percobaan selama 1 tahun dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan terintegrasi. Kemudian dalam pasal 65 ayat 1 disebutkan bahwa CPNS yang diangkat menjadi PNS harus memenuhi persyaratan a) lulus pendidikan dan pelatihan dan b) Sehat Jasmani dan rohani.

Peneliti : Bagaimana prosedur pengangkatan CPNS menjadi PNS?

Informan : Apabila sudah menjalani masa percobaan selama 1 tahun, CPNS yang bersangkutan dapat dipertimbangkan untuk diangkat menjadi PNS dengan melengkapi berkas persyaratan.

Peneliti : Apa saja persyaratannya?

Informan : Saya bacakan persyaratannya yaitu:

- a. FC. STTPL yang telah dilegalisir
- b. Surat Kesehatan Kesehatan dari Tim dokter pemerintah yang telah ditunjuk
- c. Surat Keterangan Bebas narkoba
- d. FC. SPMT legalisir
- e. FC. SK. CPNS legalisir
- f. FC. SKP 1 tahun legalisir
- g. Rekomendasi SKPD
- h. FC. Ijazah terakhir legalisir

Peneliti : Apakah semua CPNS formasi umum tahun anggaran 2014 yang berjumlah 119 orang telah diangkat menjadi PNS?

Informan : Belum ada yang diangkat menjadi PNS karena masa percobaannya belum cukup 1 tahun terhitung dari SPMT . Bulan Juni 2016 baru dapat dipertimbangkan untuk diangkat menjadi PNS. Dan apabila mereka dapat melengkapi berkas yang dipersyaratkan tidak melewati batas waktu yang ditentukan maka semua CPNS formasi umum tahun anggaran 2014 akan diangkat secara bersamaan menjadi PNS kecuali 1 orang yang telah mengundurkan diri karena alasan kesehatan.

Peneliti : Apa saja kendala yang saudara hadapi dalam proses pengangkatan CPNS menjadi PNS?

Informan : Selama ini proses pengangkatan CPNS menjadi PNS berjalan lancar. Yang sering menjadi hambatan adalah pada saat proses protap dan penandatanganan Surat Keputusan karena pejabat yang berwenang sedang melaksanakan tugas keluar kota. Tapi itu bukan menjadi kendala yang berarti.

Peneliti : Bagaimana cara saudara mengatasi kendala dimaksud?

- Informan :** Kami menunggu pejabat yang berwenang pulang dari melaksanakan tugas luar kota, karena tidak mempengaruhi TMT pengangkatan sebagai PNS.
- Peneliti :** Apakah semua CPNS formasi tahun 2014 sudah diangkat menjadi PNS?
- Informan :** CPNS yang diangkat melalui formasi umum tahun 2014 sampai saat ini belum ada yang diangkat menjadi PNS karena masa kerja sesuai dengan SPMT mereka rata-rata di bulan Mei, dan rencananya akan dilakukan secara bersamaan di bulan juni agar lebih efektif dan efisien.
- Peneliti :** Baik, selanjutnya saya akan bertanya yang lain yaitu mengenai verifikasi berkas pendaftaran pelamar, karena dalam penerimaan kemarin saudara termasuk koordinator.
- Informan :** Iya , silahkan!
- Peneliti :** Terkait dengan verifikasi berkas, bagaimana pelaksanaannya menurut anda?
- Informan :** Verifikasi berkas yang dilaksanakan oleh panitia cukup efisien dan efektif, karena 1 hari setelah pelamar menyampaikan berkas, mereka sudah dapat mengetahui apakah berkas mereka, lengkap atau tidak, memenuhi syarat atau tidak, sehingga bagi yang belum lengkap bisa melengkapi.
- Peneliti :** Apa ada kendala dalam verifikasi berkas tersebut?
Pada penerimaan CPNS tahun 2014, pelamar dapat melamar sampai 3 jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan, dan banyak pelamar khususnya yang dari luar daerah kurang memperhatikan persyaratan khusus yang ditetapkan sehingga ada beberapa pelamar yang tidak diloloskan, atau formasi jabatan yang dipilih dikurangi.



Transkrip Wawancara

Nama : Budi Riswanti
 Jabatan : Kasubag Kepegawaian dan Anjab Sekretariat Daerah
 Tanggal : 10 Mei 2016

- Peneliti : Bagaimana proses pelaksanaan analisa jabatan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Nunukan?
 Pelaksanaan Kegiatan Analisa Jabatan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Nunukan dilakukan tahun 2012 dan 2013 , Kegiatan Analisis Beban Kerja di Tahun 2014 dan Tahun 2015 dilakukan penggalian Data Evaluasi Jabatan. Pelaksanaan Analisa Jabatan yang dilaksanakan oleh Pemerintah Kabupaten Nunukan dilaksanakan dengan berdasar pada :
1. Peraturan Kepala BKN Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pedoman Pelaksanaan Analisis Jabatan
 2. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 33 Tahun 2011 Tentang Pedoman Analisis Jabatan
- Peneliti : Apakah semua SKPD yang ada sudah melaksanakan analisa jabatan?
 Informan : Obyek Analisa adalah sebanyak 54 SKPD dilingkungan Pemerintah Kabupaten Nunukan yang meliputi Badan, Dinas, Kantor, Inspektorat, Satpol PP, Sekretariat Daerah, Sekretariat Korpri maupun Sekretariat DPRD.
- Peneliti : Bagaimana tahapan pelaksanaan analisa jabatan ?
 Informan : Tahapan Pelaksanaan analisa Jabatan adalah sebagai berikut :
1. Pembentukan Tim Analisa Jabatan
 Tim Analisis Jabatan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Nunukan di bentuk berdasarkan Keputusan Bupati Nunukan dengan Formasi TIM meliputi perwakilan seluruh SKPD di Kabupaten Nunukan
 2. Sosialisasi Analisa Jabatan
 Sosialisasi analisa jabatan dilaksanakan dilaksanakan untuk kepala SKPD dan Kasubag Umum
 3. Bimtek dan penyusunan Analisa Jabatan
 Bimtek dilaksanakan untuk Kasubag umum dan perwakilan seluruh bidang di SKPD.
 4. Pendampingan Penyusunan Analisa Jabatan Ke SKPD
 Pendampingan dilaksanakan dengan terjun langsung ke SKPD dengan narasumber pendamping dari Pusat Kajian Pendidikan dan Pelatihan Pengembangan Aparatur/PKP2AIII LAN Samarinda. Narasumber mempresentasikan ulang cara penyusunan analisa jabatan dan Pegawai di SKPD diminta untuk menyusun Anjab sesuai Jabatannya Masing masing
- Peneliti : Apa saja Yang menjadi tugas Bagian Organisasi terkait Analisa Jabatan
 Informan : Menyiapkan bahan penyusunan Kebijakan, pedoman dan Petunjuk teknis bidang Pendayagunaan aparatur dan analisa jabatan serta penghitungan beban kerja sesuai ketentuan yang berlaku.

Menyiapkan bahan koordinasi pelaksanaan analisa jabatan dan beban kerja agar dapat berjalan dengan lancar.

- Peneliti : Apa saja kendala yang dihadapi dalam penyusunan analisa jabatan?
- Informan : .Kendala dan permasalahan Umum Penyusunan Analisa Beban Kerja
1. Belum dipahaminya cara pengisian formuir anjab sehingga seringkali pengisian tidak sesuai dengan panduan . hal ini dikarenakan materi anjab tidak diketahui karena tidak terlibatnya seluruh pejabat dalam pendampingan yang dilaksanakan di SKPD sehingga kesulitan mengumpulkan data jabatan
 2. Pengisian Formulir pada beberapa jabatan tidak dilakukan oleh pejabat yang bersangkutan sehingga tidak di ketahui secara pasti tugas jabatan yang bersangkutan
 3. Penyusunan Analisa jabatan dianggap hanya memberikan tambahan pekerjaan
 4. Masih ada pemahaman bahwa Analisa jabatan hanya untuk struktural saja, sehingga jabatan fungsional umum banyak tidak disusun Anjabnya.
 5. Sering di temukan penyusunan Anjab hanya mengcopy dari jabatan lain sehingga tidak sesuai dengan kondisi jabatan yang bersangkutan .
 6. Beberapa SKPD penyusun Anjab telah di mutasi, tidak ada pembelajaran atau pendelegasian tugas pada pegawai yang lain sehingga proses penyusunan terhambat
 7. Masih ada kesan terutama di jabatan lini/bidang bahwa Anjab/ABK bukan tugas mereka, Anjab/ABK merupakan tugas sekretariat sehingga antusiasme penyusunan rendah.
 8. Adanya anggapan bahwa hasil Anjab/ABK hanya disimpan saja dan tidak dimanfaatkan dengan baik oleh pimpinan sehingga komitmen untuk menyusun rendah.
- Peneliti : Langkah apa yang dilakukan dalam mengatasi kendala tersebut
- Informan : Telah dilaksanakan pendampingan penyusunan di SKPD dengan jauh hari menyampaikan jadwal pendampingan, namun ketika sampai di SKPD yang berada ditempat hanya beberapa orang saja bahkan di beberapa SKPD hanya kasubag umum saja yang berada ddi tempat
Sosialisasi mengenai pentingnya analisis jabatan juga telah dilaksanakan bebarapa kali.
- Peneliti : Apa yang perlu dievaluasi dalam pelaksanaan analisa jabatan?
- Informan : Bahwa pembentukan TIM di SKPD yang diharapkan dapat menjadi kepanjangan tangan pengumpulan anjab di SKPD ternyata belum efektif dikarenakan kurang pedulinya pegawai di SKPD terhadap penyusunan anjab dan terkesan diserahkan sepenuhnya ke Kasubag umum. Pelaksanaan analisa jabatan mau tidak mau dilakukan dengan presentasi langsung mengenai cara penyusunan Anjab yang tentunya

harus dengan dukungan dan dibawah pengawasan pimpinan SKPD agar seluruh pegawai tetap berada di tempat selama pelaksanaan.

Peneliti : Apa yang menjadi saran bapak/ibu dalam pelaksanaan analisa jabatan?

Informan : Perlunya sosialisasi yang intens mengenai pentingnya analisa jabatan yang diikuti kepala SKPD
Perlunya dorongan dan peran langsung dari pimpinan dalam hal ini sekretaris Daerah dan Bupati bila perlu terhadap SKPD agar dapat menyusun anjab dengan baik dan benar.



Transkrip Wawancara

Nama : Samsi, S.Sos
 Jabatan : Kasubid Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan
 Tanggal : 2 Mei 2016

Peneliti : Apa yang menjadi dasar Penyelenggaraan diklat prajabatan di Kabupaten Nunukan?

Informan : Kalau dasar penyelenggaraan itu ada banyak sekali ini, nanti saya fotocopykan dokumennya

Peneliti : Apa saja yang menjadi syarat seorang CPNS untuk mengikuti Diklat Prajabatan?

Informan : Seperti formulir kesediaan mengikuti diklat, ini sudah saya siapkan daftar persyaratannya..(menyerahkan dokumen)

Peneliti : Bagaimana pelaksanaan Diklat Prajabatan CPNS Formasi Umum Tahun 2014 Pemerintah Kabupaten Nunukan?

Informan : CPNS Formasi Umum Tahun 2014 sudah terlaksana dengan baik dengan jumlah peserta 119 orang, proses pelaksanaannya 95 orang mengikuti diklat Prajabatan di Kabupaten Nunukan dan 24 orang mengikuti diklat di PKP2A III LAN di Samarinda.

Peneliti : Apakah seluruh CPNS Formasi Umum Tahun 2014 Pemerintah Kabupaten Nunukan yang berjumlah 119 orang telah mengikuti Diklat Prajabatan?

Informan : seluruh CPNS Formasi Umum Tahun 2014 semua sudah mengikuti Diklat Prajabatan.

Peneliti : Apakah ada peserta yang dinyatakan tidak lulus?

Informan : Pada dasarnya semua peserta yang telah mengikuti Diklat Prajabatan Di Lingkungan BKDD Nunukan semua dinyatakan Lulus, namun dengan diterapkannya pola baru oleh Pemerintah maka tidak menutupkan kemungkinan peserta yang mengikuti akan ada yang dinyatakan tidak lulus atau ditunda kelulusannya dan peserta yang dimaksud wajib mengikuti remedial untuk memenuhi syarat kelulusan terhadap komponen penilaian yang kurang.

Peneliti : Apa saja kriteria yang harus dipenuhi peserta untuk dinyatakan lulus prajabatan?

Informan : Evaluasi akhir dilakukan dengan memperhatikan hasil evaluasi terhadap komponen pemahaman dan aktualisasi Nilai-nilai dasar profesi PNS. Kemudian direkapitulasi sesuai pembobotan masing-masing sehingga menghasilkan nilai akhir. Dan dalam menetapkan Nilai akhir, tim Evaluasi mempertimbangkan penilaian dari WI Pembimbing dan atasan peserta, serta catatan sikap perilaku dari penyelenggara (panitia) dan Memenuhi Batas (*passing grade*) nilai yaitu diatas 70 (tujuh puluh).

Peneliti : Apa saja kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan diklat prajabatan di Kabupaten Nunukan?

Informan : Hal-hal yang menjadi kendala dalam pelaksanaan diklat prajabatan di kabupaten Nunukan ialah, letak geografis wilayah yang merupakan kepulauan sehingga dalam proses pemanggilan peserta yang berdomisili di kecamatan yang letaknya cukup jauh (kecamatan krayan, krayan selatan, lumbis ogong dll) terkadang susah untuk dapat dihubungi. Serta didaerah terpencil banyak yang belum terjangkau signal atau jaringan telekomunikasi. Dan juga jadwal pelaksanaan dari Lembaga penjamin mutu terkadang lambat untuk diberikan kepada kami, sehingga proses pemanggilan serta kelengkapan berkas peserta sering terburu buru.

Peneliti : Bagaimana cara mengatasi kendala yang terjadi dalam penyelenggaraan Diklat prajabatan?

Informan : untuk mengatasi kendala ini sangat diperlukan kerjasama dalam berbagai bidang, yaitu yang membidangi masalah transportasi, telekomunikasi serta komitmen dari lembaga penjamin mutu untuk selalu berkoordinasi dengan pihak panitia yang ada di BKDD Kab. Nunukan dalam hal ini Bidang Diklat terkait seluruh proses pelaksanaan diklat dimaksud, terdiri dari Ijin Pelaksanaan, Proses

Peneliti : Penjadwalan, Tenaga Pengajar DLL.



Transkrip Wawancara

Nama : Nurwiji, S.Kom
 Jabatan : Staf Bidang Inka/ User SSCN
 Tanggal : 2 Mei 2016

- Peneliti :** Dari data jumlah pegawai yang diserahkan, jumlah pegawai sebelum pengadaan dan sesudah pengadaan tahun 2014 tidak sinkron, maksud saya sebelum pengadaan jika ditambahkan dengan yang lulus formasi umum tahun 2014 maka jumlah tersebut tidak ketemu, kenapa bisa demikian?
- Informan :** "Perubahan data mengenai jumlah pegawai disebabkan beberapa hal seperti, penerimaan pegawai baru, pensiun, diberhentikan, mutasi masuk dan keluar dan meninggal dunia, jadi perubahan itu pasti dari salah satunya".
- Peneliti :** Dalam Penerimaan CPNS Tahun 2014, pendaftaran di lakukan secara online oleh para pelamar, apakah petugas/atau panitia dapat mengakses secara langsung data pelamar yang mendaftar ke instansi pemerintah Kabupaten Nunukan?
- Informan :** Sistem penerimaan CPNS Tahun 2014 dengan sistem online sangat memudahkan pelamar dan Petugas/panitia dalam melaksanakan tugasnya. Namun dalam hal kewenangan mengakses data pelamar melalui portal resmi <https://sscn.bkn.go.id> hanya panitia yang ditunjuk sebagai admin yang bisa mengakses, sementara petugas lain tidak bisa.
- Peneliti :** Bagaimana proses yang dilaksanakan panitia terkait dengan data online pelamar CPNS?
- Informan :** Proses yang dilaksanakan seperti:
- Membantu pendaftar/pelamar CPNS dalam memberikan informasi dan memberikan pemahaman tentang cara-cara pendaftaran ke portal <https://sscn.bkn.go.id>
 - Panitia menerima dan meregistrasi berkas fisik pelamar CPNS
 - Panitia melakukan verifikasi online ke portal <https://sscn.bkn.go.id> sesuai dengan berkas fisik yang dilampirkan pelamar CPNS.
 - Panitia menyiapkan kartu peserta tes CAT bagi pelamar yang dinyatakan memenuhi syarat sesuai dengan formasinya.
- Peneliti :** Pelaksanaan seleksi CPNS 2014 Pemerintah Kabupaten Nunukan sudah menggunakan CAT, bagaimana sarana dan prasarana yang dimiliki oleh Pemerintah Kabupaten Nunukan? Apakah sudah sesuai dengan standar yang ditentukan?
- Informan :** Sarana dan prasarana yang disiapkan dan dimiliki Pemerintah Kabupaten Nunukan dalam pelaksanaan seleksi CPNS Tahun 2014 menurut saya sudah sangat memadai dan sesuai dengan standar. Saya mengatakan bahwa sarana yang disediakan sudah sesuai standar karena berdasarkan cek fisik spesifikasi perangkat tersebut malah sebenarnya lebih diatas dibandingkan spesifikasi yang telah ditetapkan oleh BKN.

- Peneliti :** Bagaimana proses yang dilaksanakan dalam mempersiapkan pelaksanaan Seleksi dengan menggunakan CAT?
- Informan :** Persiapan sarana dan prasarana CAT dalam penerimaan CPNS Tahun 2014 cukup baik, termasuk dalam pemasangan instalasi CAT yang dilakukan petugas dari Kanreg BKN Banjarmasin, tapi karena gedungnya masih dipinjam maka setelah selesai harus dibuka kembali.
Proses yang dilaksanakan panitia seleksi CPNS dengan menggunakan CAT sudah maksimal, ini terlihat dari kesiapan panitia mulai dari :
- Menyiapkan / instalasi perangkat :
 1. PC (Komputer)
 2. Server
 3. LCD TV (monitoring hasil)
 4. Perangkat pendukung lainnya
 - Mengecek kesiapan masing-masing perangkat berfungsi dengan baik.
 - Memastikan jaringan LAN dapat bekerja dengan baik dan semua perangkat yang ada terkoneksi ke Server.
 - Mengecek kesiapan Genset apabila ada pemadaman listrik dari PLN.
- Peneliti :** Apa saja kendala yang dihadapi dalam proses seleksi penerimaan CPNS Tahun 2014?
- Informan :** Kendala yang dihadapi :
- Koneksi internet yang lambat dan kadang terputus pada saat melakukan verifikasi online.
 - Prasarana CAT yang belum permanen sehingga perangkat yang digunakan masih sistem bongkar pasang
- Peneliti :** Bagaimana langkah-langkah yang ditempuh untuk mengatasi kendala2 tersebut?
- Informan :** Untuk mengatasi Kendala yang dihadapi : jaringan internet secara umum pada pendaftaran CPNS Tahun 2014 sering mengalami gangguan, sehingga banyak pelamar datang ke kami untuk mendapatkan penjelasan ataupun untuk meminta bantuan didaftarkan, karena jaringan internet di BKDD juga sering mengalami gangguan maka Pemerintah Daerah meminta bantuan fasilitas di Kantor P.T. Telkom Nunukan untuk membantu para pelamar yang kesulitan mendaftar dan saya ditugaskan untuk itu
- Peneliti :** Menurut saudara apa saja yang perlu dievaluasi dengan sistem penerimaan CPNS Tahun 2014?
- Informan :** Belum adanya kelengkapan CCTV yang terpasang untuk monitoring pelaksanaan tes dalam ruang CAT.
- Peneliti :** Apa saja yang ingin saudara sarankan untuk penerimaan CPNS selanjutnya?
- Informan :** Penerimaan CPNS tahun 2014 menurut saya sudah sangat baik dengan sistem pendaftaran online terbuka secara nasional Pelamar CPNS dapat menentukan diinstansi mana (kementrian/lembaga/daerah) yang dipilih sesuai dengan

formasinya dan mengikuti tes CAT yang hasilnya langsung diketahui. Dan menurut saya ini bentuk perubahan sistem penerimaan yang sangat bagus oleh pemerintah pusat dan perlu diapresiasi serta lebih ditingkatkan lagi. Penerimaan CPNS Tahun 2014 di Kabupaten Nunukan menyisakan beberapa formasi yang kosong, ini dikarenakan tidak adanya peserta yang memenuhi passing grade pada formasi tersebut. Kedepan mungkin perlu dipikirkan bagaimana pemerintah daerah memberi kesempatan yang seluas-luasnya kepada putra/putri daerah dalam bersaing mengisi formasi yang ada.



Transkrip Wawancara Peserta Tes CPNS

- Nama : Beri Agung Wahyudi, S.pd
 Alamat : Jl. Long Bawan kampung baru Krayan
 Pendidikan : Strata 1
 Tanggal : 16 Mei 2016
- Peneliti : Saudara adalah seorang yang ikut seleksi dalam penerimaan CPNS tahun 2014 di Kabupaten Nunukan, dari mana saudara mendapatkan informasi akan adanya penerimaan CPNS?
 Informan : Ya, saya mendapatkan info dari internet yang bersumber dari website BKKD Nunukan
- Peneliti : Sistem penerimaan CPNS Tahun 2014 merupakan hal baru, bagaimana anda dapat mengetahui tata cara pendaftaran CPNS?
 Informan : Melalui pelatihan dan simulasi
- Peneliti : Apa saja kendala yang saudara alami dalam proses pendaftaran CPNS tahun 2014?
 Informan : Tidak ada kendala
- Peneliti : Bagaimana menurut saudara pengumuman penerimaan CPNS yang dilakukan oleh pemerintah Kabupaten Nunukan pada tahun 2014?
 Informan : Sangat memudahkan para peserta karena pengumuman bisa di download di situs BKDD Nunukan.
- Peneliti : Bagaimana menurut saudara dengan adanya beberapa formasi jabatan di wilayah 3 yang dikhususkan untuk mereka yang berdomisili atau sudah mengabdikan di wilayah tersebut?
 Informan : Sangat bagus dan baik karena untuk mengutamakan putra daerah, tetapi sebaiknya dilakukan pengecekan terlebih dahulu apakah ada yang mengisi formasinya jika tidak sebaiknya formasi dibuka untuk umum.
- Peneliti : Dalam penerimaan CPNS tahun 2014, banyak formasi jabatan khususnya di wilayah 3 yang tidak dapat terisi karena tidak ada peserta yang lulus TKD, bagaimana pendapat saudara?
 Informan : Sebaiknya disamakan perlakuannya, terkecuali untuk daerah yang terpencil lebih baik putra daerah karena kemungkinan tidak meminta mutasi
- Peneliti : Sebelum penerimaan CPNS Tahun 2014, ada permintaan atau desakan agar putra-putri daerah mendapatkan prioritas, bagaimana menurut saudara?
 Informan : Sebaiknya disamakan perlakuannya, terkecuali untuk daerah terpencil lebih baik putra daerah karena kemungkinan tidak meminta mutasi
- Peneliti : Apakah saudara siap mengabdikan di wilayah terpencil dan tertinggal minimal selama 10 tahun jika anda lulus sebagai CPNS, alasannya?
 Informan : Ya sanggup, karena mengabdikan tanpa pamrih NKRI harga mati

- Peneliti : Jika formasi saudara tersedia di beberapa wilayah seperti Nunukan, Sebatik, Lumbis atau Krayan anda akan mendaftar di mana? Apa alasannya
- Informan : Sebatik, karena transportasi mudah jika ada keperluan di kabupaten.
- Peneliti : Bagaimana menurut saudara pelayanan pelayanan panitia pada saat pendaftaran CPNS tahu 2014?
- Informan : Cukup memuaskan
- Peneliti : Apa saja kendala yang saudara hadapi pada saat mengikuti proses seleksi CPNS?
- Informan : Tidak ada kendala
- Peneliti : Bagaimana menurut saudara pelaksanaan seleksi yang dilakukan oleh pemerintah Kabupaten Nunukan?
- Informan : Memuaskan karena pada saat melakukan tes perangkat komputer hampir tidak ada gangguan
- Peneliti : Mengenai hasil seleksi sampai dengan penentuan kelulusan peserta, apakah menurut saudara sudah transparan?
- Informan : Belum, karena tidak ada urutan nama peringkat yang sudah melaksanakan tes CPNS yang diberi tau hanya yang berhasil mengisi formasi
- Peneliti : Apakah menurut saudara dengan sistem seleksi menggunakan CAT masih dimungkinkan terjadinya kecurangan?
- Informan : Tidak
- Peneliti : Menurut saudara, dari sejak pendaftaran sampai dengan penetapan kelulusan, apakah masih memungkinkan terjadinya kecurangan?
- Informan : Tidak
- Peneliti : Menurut saudara, sarana dan prasarana CAT pemerintah Kabupaten Nunukan apakah sudah memadai?
- Informan : Cukup memadai, tetapi akan lebih baik jika jumlah perangkat komputer diperbanyak agar lebih cepat selesai dan tidak perlu waktu lama peserta CPNS menunggu giliran untuk melaksanakan tes
- Peneliti : Menurut saudara apa saja yang perlu dievaluasi dalam pengadaan CPNS Pemerintah Kabupaten Nunukan tahun 2014?
- Informan : Server lebih diperkuat agar pendaftaran bisa lebih cepat
Random soal harus lebih merata jumlah soal sedang sulit dan mudah harus lebih adil
- Peneliti : Apa yang ingin saudara sarankan dalam penerimaan CPNS selanjutnya?
- Informan : Perbanyak jumlah formasi di kabupaten Nunukan khususnya guru karena kab. Nunukan masih banyak kekurangan guru.

Transkrip Wawancara Peserta Tes CPNS

- Nama : Firman, S.Pi
 Alamat : Jln. Sei Banjar
 Pendidikan : S.1 Perikanan
 Tanggal : 13 Mei 2016
- Peneliti : Saudara adalah seorang yang ikut seleksi dalam penerimaan CPNS tahun 2014 di kabupaten nunukan, dari mana saudara mendapatkan informasi Akan adanya penerimaan CPNS
- Informan : Jauh sebelum sudah ada info situs pendaftaran CPNS dan informasi dari teman-teman
- Peneliti : Sistem penerimaan CPNS tahun 2014 merupakan hal baru, bagaimana anda dapat mengetahui tata cara pendaftaran CPNS
- Informan : Tata cara pendaftaran calon CPNS yaitu lewat online situs www.panselnas.bkn
- Peneliti : Apa saja kendala yang saudara alami dalam proses pendaftaran CPNS tahun 2014
- Informan : Kalau pada pendaftaran kemarin yaitu
1. Sistem jaringan telkom terputus-putus sehingga pendaftaran sering lambat dan batal
 2. Teman-teman dari luar kabupaten nunukan sulit untuk pendaftaran online
 3. Masih banyak yang belum mengerti cara pendaftaran
- Peneliti : Bagaimana menurut saudara pengumuman penerimaan CPNS yang dilakukan oleh pemerintah kabupaten nunukan pada tahun 2014?
- Informan : Merasa senang karena adanya pengumuman penerimaan CPNS Tetapi formasi jabatan yang harus dilamar Cuma 1-2 orang sedangkan lulusan yang tertera di formasi terbatas jadi harapan kami setiap tahunnya diadakan penerimaan CPNS
- Peneliti : Bagaimana menurut saudara dengan adanya beberapa formasi jabatan diwilayah 3 yang dikhususkan untuk mereka yang berdomisili atau sudah mengabdikan diwilayah tersebut?
- Informan : Saya tidak masalah karena formasi saya kemarin juga tidak ada diwilayah-wilayah itu
- Peneliti : Apakah saudara siap mengabdikan diwilayah terpencil dan tertinggal minimal 10 tahun jika anda lulus sebagai CPNS?
- Informan : Ya, alasan sebelum kita mendaftar sudah membuat surat pernyataan bermaterai 6000 bahwa bersedia ditempatkan sesuai formasi
- Peneliti : Jika formasi saudara tersedia di beberapa wilayah seperti Nunukan, sebatik, lumbis atau krayan anda akan mendaftar dimana dan apa alasan saudara?
- Informan : Di nunukan alasannya karena di Nunukan dekat dengan keluarga dan KTP nunukan tidak lagi mengurus yang namanya domisili
- Peneliti : Bagaimana menurut saudara pelayanan panitia pada saat pendaftaran CPNS tahun 2014?
- Informan : Bagus, sesuai dengan prosedur yang ditetapkan

- Peneliti : Apa saja kendala yang saudara hadapi pada saat mengikuti proses seleksi CPNS
- Informan : 1. Kaku karena sistem CAT
2. Waktu yang terbatas dalam pengisian soal-soal
- Peneliti : Bagaimana menurut saudara pelaksanaan seleksi yang dilakukan oleh pemerintah kabupaten nunukan?
- Informan : Bagus karena simple sehingga memudahkan panitia ujian dalam pengawasan ujian CPNS
- Peneliti : Mengenai seleksi sampai dengan penentuan dengan penentuan kelulusan peserta, apakah menurut saudara sudah transparan?
- Informan : Kalau masalah transparan belum 100% karena masih dalam pengawasan tim panitia, ,masih bisa diatur oleh oknum-oknum lainnya
- Peneliti : Apakah menurut saudara dengan sistem seleksi menggunakan CAT masih memungkinkan terjadinya kecurangan?
- Informan : Bisanya masih ada yang nama joki karena sistem bisa diatur oleh panitia contohnya si A sudah disettingkan hasil sehingga mengikuti tes Cuma formalitas saja karena nilai sudah ada
- Peneliti : Dengan sisten CAT hal itu masih bisa dilakukan?
- Informan : Iya , masih bisa bagi yang ahli..
- Peneliti : Menurut saudara, dari sejak pendaftaran sampai dengan penertapan kelulusan, apakah masih memungkinkan terjadinya kecurangan?
- Informan : Kalau penetapan kelulusan sudah dicantumkan nama-nama yang lulus fassing gred jadi kemungkinan besar masih ada kecurangan yang tidak diketahui orang.
- Peneliti : Menurut saudara, sarana dan prasarana CAT pemerintah kabupaten Nunukan apakah sudah memadai?
- Informan : Sarana dan prasarana CAT kabupaten nunukan sudah memadai tinggal pemahaman dan SDM
- Peneliti : Menurut saudara apa saja yang perlu dievaluasi dalam pengadaan CPNS Pemerintah Kabupaten Nunukan Tahun 2014
- Informan : Sangat perlu dievaluasi yang pertama adalah
1. Latihan modul-modul try aut
 2. Latihan mengisis CAT
 3. Latihan mengisi formulir/biodata calon CPNS

Transkrip Wawancara Peserta Tes CPNS

Nama : Lisdawati
 Pendidikan : Strata 1
 Tanggal : 7 Mei 2016

Peneliti : Saudara adalah seorang yang ikut seleksi dalam penerimaan CPNS tahun 2014 di Kabupaten Nunukan, dari mana saudara mendapatkan informasi akan adanya penerimaan CPNS?

Informan : Banyak seperti media, suami dan keluarga maupun teman-teman

Peneliti : Sistem penerimaan CPNS Tahun 2014 merupakan hal baru, bagaimana anda dapat mengetahui tata cara pendaftaran CPNS?

Informan : Petunjuknya cukup jelas, dan juga dibantu oleh suami maupun oleh keluarga yang juga melamar

Peneliti : Apa saja kendala yang saudara alami dalam proses pendaftaran CPNS tahun 2014?

Informan : Paling-paling jaringan yang kadang lelet

Peneliti : Bagaimana menurut saudara pengumuman penerimaan CPNS yang dilakukan oleh pemerintah Kabupaten Nunukan pada tahun 2014?

Informan : Sudah cukup terbuka

Peneliti : Bagaimana menurut saudara dengan adanya beberapa formasi jabatan di wilayah 3 yang dikhususkan untuk mereka yang berdominsili atau sudah mengabdikan di wilayah tersebut?

Informan : Tidak masalah kalau untuk wilayah-wilayah itu diprioritaskan untuk pelamar yang ada di sana karena mereka tentu sudah beradaptasi dengan kondisi di sana, kalau saya sendiri terus terang tidak siap untuk bertugas di wilayah-wilayah tersebut, karena itu pada penerimaan CPNS tahun 2013, formasi saya hanya ada di Krayan jadi saya tidak ikut seleksi, baru ikut pada tahun 2014 karena ada di buka di ibu kota kabupaten

Peneliti : Dalam penerimaan CPNS tahun 2014, banyak formasi jabatan khususnya di wilayah 3 yang tidak dapat terisi karena tidak ada peserta yang lulus TKD, bagaimana pendapat saudara?

Informan : Wajar saja, karena bukan hanya di wilayah 3 saja melainkan juga ditempat lainnya

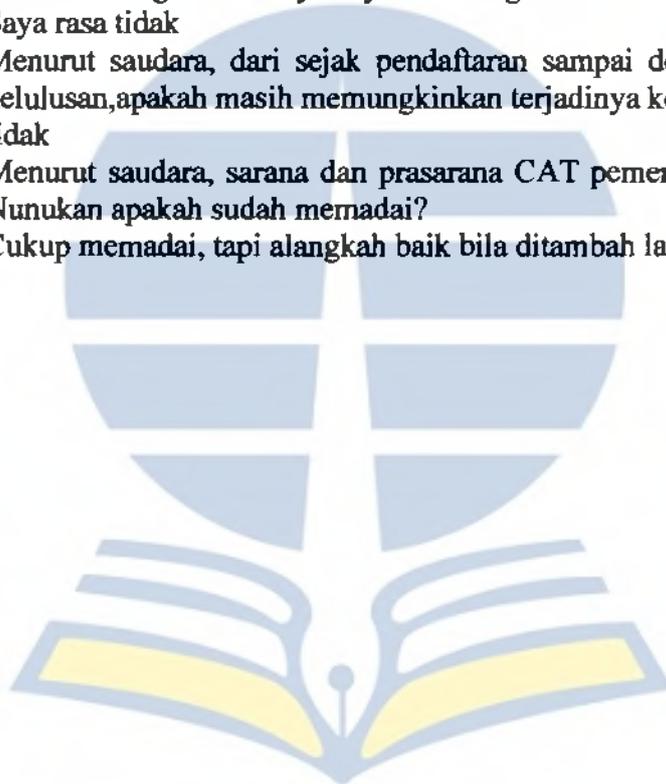
Peneliti : Sebelum penerimaan CPNS Tahun 2014, ada permintaan atau desakan agar putra-putri daerah mendapatkan prioritas, bagaimana menurut saudara?

Informan : Saya rasa itu wajar saja, tidak masalah bagi saya.

Peneliti : Apakah saudara siap mengabdikan di wilayah terpencil dan tertinggal minimal selama 10 tahun jika anda lulus sebagai CPNS? Berikan alasan

Informan : Saya tidak berminat untuk bekerja di sana, daerahnya masih susah, apalagi di Krayan yang hanya bisa ditempuh dengan pesawat, dan itulah sebabnya tahun 2013 saya tidak mendaftar karena formasi saya hanya dibuka di sana.

- Peneliti : Bagaimana menurut saudara pelayanan pelayanan panitia pada saat pendaftaran CPNS tahu 2014?
- Informan : Cukup bagus
- Peneliti : Apa saja kendala yang saudara hadapi pada saat mengikuti proses seleksi CPNS?
- Informan : Tidak ada
- Peneliti : Bagaimana menurut saudara pelaksanaan seleksi yang dilakukan oleh pemerintah Kabupaten Nunukan?
- Informan : Baik, transparan dan memuaskan
- Peneliti : Mengenai hasil seleksi sampai dengan penentuan kelulusan peserta, apakah menurut saudara sudah transparan?
- Informan : Ya, sangat transparan
- Peneliti : Apakah menurut saudara dengan sistem seleksi menggunakan CAT masih dimungkinkan terjadinya kecurangan?
- Informan : Saya rasa tidak
- Peneliti : Menurut saudara, dari sejak pendaftaran sampai dengan penetapan kelulusan, apakah masih memungkinkan terjadinya kecurangan?
- Informan : tidak
- Peneliti : Menurut saudara, sarana dan prasarana CAT pemerintah Kabupaten Nunukan apakah sudah memadai?
- Informan : Cukup memadai, tapi alangkah baik bila ditambah lagi



Transkrip Wawancara Peserta Tes CPNS

Nama : Silli Ovina Bachtiar
 Alamat : Jl. Hasanuddin
 Pendidikan : Sarjana Kelautan
 Tanggal : 13 Mei 2016

Peneliti : Saudara adalah seorang yang ikut seleksi dalam penerimaan CPNS tahun 2014 di kabupaten nunukan, dari mana saudara mendapatkan informasi Akan adanya penerimaan CPNS?

Informan : Via internet dan pengumuman di BKDD

Peneliti : Sistem penerimaan CPNS tahun 2014 merupakan hal baru, bagaimana anda dapat mengetahui tata cara pendaftaran CPNS?

Informan : Langkah-langkah dari petunjuk yang diinformasikan saat pengisian via internet

Peneliti : Apa saja kendala yang saudara alami dalam proses pendaftaran CPNS tahun 2014

Informan : Jaringan lelet, mendaftar saat malam hari

Peneliti : Bagaimana menurut saudara pengumuman penerimaan CPNS yang dilakukan oleh pemerintah kabupaten nunukan pada tahun 2014?

Informan : Sudah bagus dan jelas

Peneliti : Bagaimana menurut saudara dengan adanya beberapa formasi jabatan diwilayah 3 yang dikhususkan untuk mereka yang berdomisili atau sudah mengabdikan diwilayah tersebut

Informan : Bagus sehingga tidak ada orang luar bisa masuk, anak daerah wilayah 3 memiliki kesempatan lebih besar untuk lulus

Peneliti : Apakah saudara siap mengabdikan diwilayah terpencil dan tertinggal minimal 10 tahun jika anda lulus sebagai CPNS? Berikan alasan

Informan : Tidak siap, karena saya perempuan, kebanyakan daerah tertinggal dan terpencil memiliki adat yang sangat kuat, kebudayaannya juga kuat, ada kemungkinan tidak dapat menerima perempuan berjilbab dan saya takut dengan pemuda yang tinggal daerah terpencil yang biasanya tidak bersekolah hingga selesai, dapat berbuat buruk

Peneliti : Jika formasi saudara tersedia di beberapa wilayah dikabupaten nunukan, sebatik, lumbis atau krayan anda akan mendaftar dimana? Berikan alasan

Informan : Nunukan, karena sudah lebih ramai dan sudah banyak teknologi modern yang masuk, bisa juga sebatik karena sebatik memiliki potensi perikanan yang melimpah yang bisa digarap untuk menghasilkan nilai tambah dan itu merupakan bagian dari ilmu saya

Peneliti : Bagaimana menurut saudara pelayanan panitia pada saat pendaftaran CPNS tahun 2014?

- Informan : Sangat kooperatif, memberikan informasi se jelas-jelasnya, terkadang memberikan informasi bila ada yang kurang/jalan dengan cepat baik secara langsung/via sms, sehingga dapat dengan segera di perbaiki.
- Peneliti : Apa saja kendala yang saudara hadapi pada saat mengikuti proses seleksi CPNS
- Informan : Tidak ada
- Peneliti : Bagaimana menurut saudara pelaksanaan seleksi yang dilakukan oleh pemerintah kabupaten nunukan?
- Informan : Teratur dan sangat teliti, sehingga tidak ada joki pengganti peserta ujian karena adanya foto karena setiap peserta difoto sebelum masuk.
- Peneliti : Mengenai seleksi sampai dengan penentuan dengan penentuan kelulusan peserta, apakah menurut saudara sudah transparan?
- Informan : Sudah transparan
- Peneliti : Apakah menurut saudara dengan sistem seleksi menggunakan CAT masih memungkinkan terjadinya kecurangan?
- Informan : Kemungkinan masih, bila ada yang menguasai teknologi yang lebih tinggi, namun BKDD nunukan selalu mengumumkan nilai peserta setiap ujian selesai
- Peneliti : Menurut saudara, dari sejak pendaftaran sampai dengan penertapan kelulusan, apakah masih memungkinkan terjadinya kecurangan?
- Informan : Tidak ada karena setiap nilai diinformasikan segera setelah pelaksanaan ujian
- Peneliti : Menurut saudara, sarana dan prasarana CAT pemerintah kabupaten Nunukan apakah sudah memadai?
- Informan : Sudah memadai
- Peneliti : Menurut saudara apa saja yang perlu dievaluasi dalam pengadaan CPNS Pemerintah Kabupaten Nunukan Tahun 2014
- Informan : Internet, hasil setiap ujian selesai diinformasikan via internet tidak hanya di pengumuman papan informasi

Transkrip Wawancara Peserta Tes CPNS

Nama : Jerry Sumitro, S.pd
 Alamat : Jl. Long Bawan
 Pendidikan : Strata 1
 Tanggal : 16 Mei 2016

- Peneliti : Saudara adalah seorang yang ikut seleksi dalam penerimaan CPNS tahun 2014 di Kabupaten Nunukan, dari mana saudara mendapatkan informasi akan adanya penerimaan CPNS?
- Informan : Informasi penerimaan CPNS Tahun 2014 kabupaten Nunukan saya dapatkan dari website BKDD kabupaten Nunukan.
- Peneliti : Sistem penerimaan CPNS Tahun 2014 merupakan hal baru, bagaimana anda dapat mengetahui tata cara pendaftaran CPNS?
- Informan : Banyak konsultasi dengan pihak panitia dan meminta petunjuk sehingga mempermudah saya untuk mendaftar dan bisa juga rekan-rekan yang sudah tau cara mendaftar saya minta untuk membantu.
- Peneliti : Apa saja kendala yang saudara alami dalam proses pendaftaran CPNS tahun 2014?
- Informan : Tentunya kendala untuk saat itu adalah jaringan internet yang tidak memadai di krayan, sehingga mempersulit proses pendaftaran
- Peneliti : Bagaimana menurut saudara pengumuman penerimaan CPNS yang dilakukan oleh pemerintah Kabupaten Nunukan pada tahun 2014?
- Informan : Pengumuman penerimaan CPNS yang dilakukan oleh Pemkab Nunukan Tahun 2014 sudah sangat bagus terutama untuk dapil 3, saya rasa formasi tahun 2014 sudah cukup menjawab/memuaskan teman-teman yang ikut mendaftar CPNS sudah sesuai dengan jabatan.
- Peneliti : Bagaimana menurut saudara dengan adanya beberapa formasi jabatan di wilayah 3 yang dikhususkan untuk mereka yang berdomisili atau sudah mengabdikan di wilayah tersebut?
- Informan : Sudah sangat baik, namun perlu dikaji kembali jika ada penerimaan CPNS lagi, perlu survei langsung kebutuhan yang ada di wilayah 3, sehingga formasinya betul-betul bisa sesuai dengan jabatan.
- Peneliti : Dalam penerimaan CPNS tahun 2014, banyak formasi jabatan khususnya di wilayah 3 yang tidak dapat terisi karena tidak ada peserta yang lulus TKD, bagaimana pendapat saudara?
- Informan : Sangat disayangkan, karena tahun 2014 penting bagi anak-anak daerah Dapil 3 untuk bersaing sehat dengan sesama rekan dari Dapil 3, karena ada standar nilai maka tentunya putra daerah harus perlu banyak belajar.
- Peneliti : Sebelum penerimaan CPNS Tahun 2014, ada permintaan atau desakan agar putra-putri daerah mendapatkan prioritas, bagaimana menurut saudara?
- Informan : Tentunya itu hal yang wajib disuatu wilayah, untuk pemerintah prioritaskan putra daerah, mengingat banyak sekali pengalaman-pengalaman yang ada di Nunukan tahun-tahun sebelumnya orang luar yang lulus CPNS disini dijadikan batu loncatan untuk kembali ke daerah asal mereka, sehingga tidak ada tenaga yang siap

- mengabdikan untuk daerah Nunukan.
- Peneliti : Apakah saudara siap mengabdikan di wilayah terpencil dan tertinggal minimal selama 10 tahun jika anda lulus sebagai CPNS? Berikan alasan
- Informan : Sangat siap untuk mengabdikan di wilayah terpencil khususnya krayan sampai 10 tahun bahkan lebih.
- Peneliti : Apakah saudara siap mengabdikan di wilayah terpencil dan tertinggal minimal selama 10 tahun jika anda lulus sebagai CPNS? Berikan alasan
- Informan : Saya pastinya mendaftar di krayan, karena saya ingin mengabdikan dan membangun krayan. Jika bukannya siapa lagi yang membangun krayan.
- Peneliti : Bagaimana menurut saudara pelayanan panitia pada saat pendaftaran CPNS tahun 2014?
- Informan : Sudah sangat baik pelayanannya, terus ditingkatkan
- Peneliti : Apa saja kendala yang saudara hadapi pada saat mengikuti proses seleksi CPNS?
- Informan : Banyak sekali kendalanya :
- Peneliti : Apa saja
- Informan : Karena sistem ujian yang menggunakan sistem CAT tentunya hal baru dan kekuatiran bagi saya untuk ikut ujian karena dibatasi oleh waktu dan langsung mengetahui hasilnya.
Sulitnya mendapatkan contoh-contoh latihan soal substansi CAT di Krayan karena jaringan internet lambat dan akses untuk mendapatkan informasi sulit.
Kendala yang lainnya adalah pesawat yang sulit/jarang ke Nunukan, sehingga kita harus jauh-jauh hari harus berangkat ke Nunukan.
- Peneliti : Bagaimana menurut saudara pelaksanaan seleksi yang dilakukan oleh pemerintah Kabupaten Nunukan?
- Informan : Dengan menggunakan tes berbasis CAT saya nilai ini adalah kompetisi yang sangat sehat, tidak ada lagi unsur-unsur x untuk mendapatkan kelulusan.
- Peneliti : Mengenai hasil seleksi sampai dengan penentuan kelulusan peserta, apakah menurut saudara sudah transparan?
- Informan : Sudah sangat transparan dan perlu diperhatikan hal seperti ini sehingga tidak ada peluang untuk oknum-oknum orang yang bermain dengan uang.
- Peneliti : Apakah menurut saudara dengan sistem seleksi menggunakan CAT masih dimungkinkan terjadinya kecurangan?
- Informan : Untuk kecurangan sistem apapun masih ada peluang kecurangan tetapi dengan CAT paling tidak meminimalisir kecurangan yang ada. Hasil tes langsung peserta dan panitia lihat
- Peneliti : Menurut saudara, dari sejak pendaftaran sampai dengan penetapan kelulusan, apakah masih memungkinkan terjadinya kecurangan?
- Informan : Sejauh yang saya ketahui belum ada tanda-tanda kecurangan yang terjadi
- Peneliti : Menurut saudara, sarana dan prasarana CAT pemerintah Kabupaten

Nunukan apakah sudah memadai?

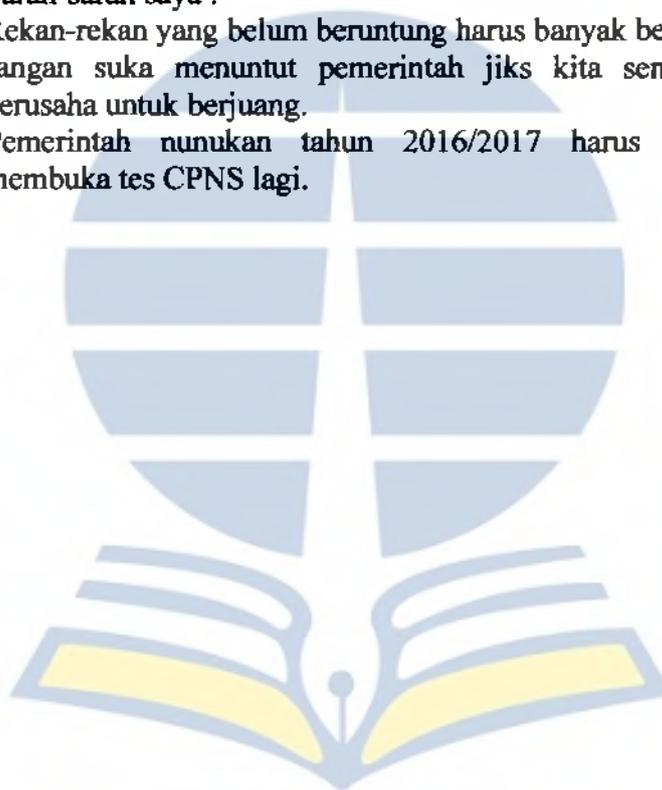
Informan : Sarana dan prasarana CAT sudah cukup baik namun perlu ditingkatkan, kalau bisa BKD punya setting sendiri untuk tes CPNS berbasis CAT

Peneliti : Menurut saudara apa saja yang perlu dievaluasi dalam pengadaan CPNS Pemerintah Kabupaten Nunukan tahun 2014?

Informan : Yang perlu dievaluasi antara lain Formasinya untuk Dapil 3 perlu ditinjau langsung untuk mengetahui kebutuhan yang sangat prioritas di Dapil 3 Informasi untuk di edarkan harus lebih cepat dikirim ke Dapil 3 sehingga lebih banyak persiapan teman-teman yang ikut tes.

Peneliti : Apa yang ingin saudara sarankan dalam penerimaan CPNS selanjutnya?

Informan : Saran-saran saya :
Rekan-rekan yang belum beruntung harus banyak belajar dan berdoa Jangan suka menuntut pemerintah jiks kita sendiri tidak ingin berusaha untuk berjuang.
Pemerintah nunukan tahun 2016/2017 harus berjuang untuk membuka tes CPNS lagi.



Transkrip Wawancara Peserta Tes CPNS

Nama : Nurmaliyahayati
 Alamat : Long Bawan
 Pendidikan : Strata 1
 Tanggal : 9 Mei 2016

Peneliti : Saudara adalah seorang yang ikut seleksi dalam penerimaan CPNS tahun 2014 di Kabupaten Nunukan, dari mana saudara mendapatkan informasi akan adanya penerimaan CPNS?

Informan : Dari teman-teman dan informasi di website BKDD nunukan

Peneliti : Sistem penerimaan CPNS Tahun 2014 merupakan hal baru, bagaimana anda dapat mengetahui tata cara pendaftaran CPNS?

Informan : Dari website BKDD Nunukan dan simulasi yang diadakan oleh panitia seleksi CPNS

Peneliti : Apa saja kendala yang saudara alami dalam proses pendaftaran CPNS tahun 2014?

Informan : Tidak ada kendala

Peneliti : Bagaimana menurut saudara pengumuman penerimaan CPNS yang dilakukan oleh pemerintah Kabupaten Nunukan pada tahun 2014?

Informan : Sudah cukup baik

Peneliti : Bagaimana menurut saudara dengan adanya beberapa formasi jabatan di wilayah 3 yang dikhususkan untuk mereka yang berdominsili atau sudah mengabdikan di wilayah tersebut?

Informan : Sangat baik, karena memberi peluang yang lebih besar bagi masyarakat di wilayah tersebut untuk mengabdikan di daerah sendiri

Peneliti : Dalam penerimaan CPNS tahun 2014, banyak formasi jabatan khususnya di wilayah 3 yang tidak dapat terisi karena tidak ada peserta yang lulus TKD, bagaimana pendapat saudara?

Informan : Hal tersebut berkaitan dengan kemampuan masing-masing peserta, belum lulusnya beberapa peserta tersebut akan menjadi dorongan atau motivasi untuk berlatih lebih banyak, selain itu penggunaan komputer dan adanya batasan waktu dalam mengerjakan soal-soal tersebut mempengaruhi konsentrasi peserta sehingga hasil tes pun ikut terpengaruhi

Peneliti : Sebelum penerimaan CPNS Tahun 2014, ada permintaan atau desakan agar putra-putri daerah mendapatkan prioritas, bagaimana menurut saudara?

Informan : Perlu diberdayakan putra-putri daerah yang merupakan lulusan-lulusan perguruan tinggi dan memiliki kemampuan untuk mengisi jabatan-jabatan tertentu yang masih kosong. Hal ini juga dapat mengurangi orang-orang luar daerah yang lulus di daerah tertentu dan mengajukan permohonan pindah/mutasi ke daerah lain, padahal masa kerjanya belum memenuhi persyaratan hal ini membuat kursi-kursi pekerjaan tersebut kembali kosong

Peneliti : Apakah saudara siap mengabdikan di wilayah terpencil dan tertinggal minimal selama 10 tahun jika anda lulus sebagai CPNS? Berikan alasan

Informan : Saya siap, karena hal ini merupakan perjanjian kerja

- Peneliti : Jika formasi saudara tersedia di beberapa wilayah seperti Nunukan, Sebatik, Lumbis atau Krayan anda akan mendaftar di mana? Berikan alasan
- Informan : Krayan, karena krayan merupakan daerah kelahiran saya sehingga dapat bekerja dengan baik
- Peneliti : Bagaimana menurut saudara pelayanan pelayanan panitia pada saat pendaftaran CPNS tahu 2014?
- Informan : Cukup baik
- Peneliti : Apa saja kendala yang saudara hadapi pada saat mengikuti proses seleksi CPNS?
- Informan : Tidak ada
- Peneliti : Bagaimana menurut saudara pelaksanaan seleksi yang dilakukan oleh pemerintah Kabupaten Nunukan?
- Informan : Cukup baik
- Peneliti : Mengenai hasil seleksi sampai dengan penentuan kelulusan peserta, apakah menurut saudara sudah transparan?
- Informan : Masih kurang transparan, sebaiknya nama dan nilai peserta-peserta yang lulus diumumkan, khususnya untuk semua peserta yang lolos disetiap bidang kerja
- Peneliti : Apakah menurut saudara dengan sistem seleksi menggunakan CAT masih dimungkinkan terjadinya kecurangan?
- Informan : Tidak
- Peneliti : Menurut saudara, dari sejak pendaftaran sampai dengan penetapan kelulusan, apakah masih memungkinkan terjadinya kecurangan?
- Informan : Tidak ada
- Peneliti : Menurut saudara, sarana dan prasarana CAT pemerintah Kabupaten Nunukan apakah sudah memadai?
- Informan : Belum
- Peneliti : Menurut saudara apa saja yang perlu dievaluasi dalam pengadaan CPNS Pemerintah Kabupaten Nunukan tahun 2014?
- Informan : Tidak ada
- Peneliti : Apa yang ingin saudara sarankan dalam penerimaan CPNS selanjutnya?
- Informan : Sebaiknya komputer untuk test ditambah lagi dan semua peserta dimungkinkan untuk mengikuti simulasi

Transkrip Wawancara Peserta Tes CPNS

- Nama : Zainuddin
 Alamat : Jl. Ujang Dewa
 Pendidikan : SMK
 Tanggal : 13 Mei 2016
- Peneliti : Saudara adalah seorang yang ikut seleksi dalam penerimaan CPNS tahun 2014 di kabupaten nunukan, dari mana saudara mendapatkan informasi Akan adanya penerimaan CPNS
 Informan : Informasi didapat dari BKDD
- Peneliti : Sistem penerimaan CPNS tahun 2014 merupakan hal baru, bagaimana anda dapat mengetahui tata cara pendaftaran CPNS
 Informan : Sistem onlinebagai saya sudah sangat baik, tetapi jaringannya sangat tidak bersahabat
- Peneliti : Apa saja kendala yang saudara alami dalam proses pendaftaran CPNS tahun 2014
 Informan : Kendalanya adalah jaringan tidak memungkinkan ditambah lagi tidak bisa menguasai sistem yang ada
- Peneliti : Bagaimana menurut saudara pengumuman penerimaan CPNS yang dilakukan oleh pemerintah kabupaten nunukan pada tahun 2014?
 Informan : Pengumuman dilakukan oleh BKDD dengan sistem transparan tidak ada indikasi sembunyi-sembunyi/terang-terangan
- Peneliti : Bagaimana menurut saudara dengan adanya beberapa formasi jabatan diwilayah 3 yang dikhususkan untuk mereka yang berdomisili atau sudah mengabdikan diwilayah tersebut
 Informan : Menurut saya sangat-sangat setuju karena yang telah mengabdikan harus diutamakan sekali
- Peneliti : Apakah saudara siap mengabdikan diwilayah terpencil dan tertinggal minimal 10 tahun jika anda lulus sebagai CPNS? Berikan alasan
 Informan : Saya sanggup mengabdikan dan ditempatkan dimana saja diwilayah Indonesia
- Peneliti : Jika formasi saudara tersedia di beberapa wilayah dikabupaten nunukan, sebatik, lumbis atau krayan anda akan mendaftar dimana? Berikan alasan
 Informan : Dimana saja saya ditempatkan saya siap, alasannya selagi ada formasi saja
- Peneliti : Bagaimana menurut saudara pelayanan panitia pada saat pendaftaran CPNS tahun 2014?
 Informan : Sangat-sangat baik dan memuaskan
- Peneliti : Apa saja kendala yang saudara hadapi pada saat mengikuti proses seleksi CPNS

- Informan :** Jaringan kurang bersahabat dan waktunya terlalu cepat
- Peneliti :** Bagaimana menurut saudara pelaksanaan seleksi yang dilakukan oleh pemerintah kabupaten nunukan?
- Informan :** Baik saja dan dapat perhatian yang baik dari panitia
- Peneliti :** Mengenai seleksi sampai dengan penentuan dengan penentuan kelulusan peserta, apakah menurut saudara sudah transparan?
- Informan :** Sudah sangat-sangat transparan
- Peneliti :** Apakah menurut saudara dengan sistem seleksi menggunakan CAT masih memungkinkan terjadinya kecurangan?
- Informan :** Tidak sama sekali
- Peneliti :** Menurut saudara, dari sejak pendaftaran sampai dengan penertapan kelulusan, apakah masih memungkinkan terjadinya kecurangan?
- Informan :** Tidak ada sama sekali
- Peneliti :** Menurut saudara, sarana dan prasarana CAT pemerintah kabupaten Nunukan apakah sudah memadai?
- Informan :** Masih banyak kekurangan
- Peneliti :** Menurut saudara apa saja yang perlu dievaluasi dalam pengadaan CPNS Pemerintah Kabupaten Nunukan Tahun 2014
- Informan :** Masalah jaringan dan komunikasi yang kurang bersahabat

