

**Peranan Badan Kepegawaian Daerah Dalam Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil Di Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro Tahun 2019/2020**

**Karimang Sundari Efelin<sup>1</sup>**

**Sofia E. Pangemanan<sup>2</sup>**

**Ventje Kasenda<sup>3</sup>**

**ABSTRAK**

Badan Kepegawaian Daerah merupakan lembaga di daerah dalam proses rekrutmen pegawai negeri sipil menjadi koordinator dengan tetap berusaha mematuhi peraturan dalam pelaksanaan rekrutmen dan dalam pelaksanaannya tetap berdasarkan pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur sipil Negara. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui upaya dari Badan Kepegawaian Daerah dalam proses rekrutmen pegawai negeri sipil, dengan menggunakan metode penelitian kualitatif diharapkan penelitian ini dapat menjawab masalah yang diteliti, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peranan Badan Kepegawaian Daerah dalam proses rekrutmen pegawai negeri sipil di Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Untuk mengetahui bagaimana Peranan pada Badan Kepegawaian Daerah dalam Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro Tahun 2019, maka digunakan indikator berdasarkan teori Peranan Menurut Soekanto (2014:210), berpendapat bahwa peranan lebih banyak menunjuk pada: Fungsi, Penyesuaian Diri dan Sebagai suatu proses. Jadi dapat disimpulkan Peranan Badan Kepegawaian Daerah dalam Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil dinilai sudah baik tetapi lebih dimaksimalkan kedepannya agar bisa melihat apa yang menjadi prioritas kebutuhan utama dari calon pelamar.

**Kata Kunci : Peranan, Badan Kepegawaian Daerah, Rekrutmen, PNS**

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Ilmu Pemerintahan FISPOL-Unsrat

<sup>2</sup>Dosen Program Studi Ilmu Pemerintahan FISPOL-Unsrat

<sup>3</sup>Dosen Program Studi Ilmu Pemerintahan FISPOL-Unsrat

## Pendahuluan

Pegawai negeri sipil merupakan pekerjaan yang belakangan ini sangat diminati oleh masyarakat Indonesia. Pemerintah hampir setiap tahun membuka formasi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) melalui pelamar umum guna untuk mengisi jabatan yang kosong. Pengadaan pegawai adalah suatu proses kegiatan mengisi formasi yang lowong, mulai dari perencanaan, pelamaran, penyaringan, sampai dengan pengangkatan. Pada umumnya formasi lowong disebabkan adanya Pegawai Negeri Sipil yang berhenti, pensiun, meninggal dunia, atau adanya perluasan organisasi, yang kemudian ditetapkan dalam keputusan menteri yang bertanggung jawab dibidang pendayagunaan aparatur Negara. Karena tujuan pengadaan Pegawai Negeri Sipil untuk mengisi formasi yang lowong, maka pengadaan Pegawai Negeri Sipil harus berdasarkan kebutuhan, baik dalam arti jumlah maupun kompetensi jabatan yang diperlukan.

Kebijaksanaan pemerintah memberlakukan sistem rekrutman Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2013 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang pengadaan Pegawai Negeri Sipil, selain memberikan dampak positif terhadap pemenuhan kebutuhan dan harapan tenaga honorer serta pelamar umum dalam rangka penataan dan pengembangan pegawai negeri sipil sebagai komponen sumber daya aparatur pemerintah. Sebagai instrument yuridis atau dalam seluruh proses penyelenggaraan rekrutmen calon pegawai negeri sipil, memuat sejumlah ketentuan baik ketentuan umum, tujuan dan sasaran kebijaksanaan, kriteria atau mekanisme, persyaratan calon pegawai negeri sipil, maupun ketentuan mengenai tata cara penerimaan calon pegawai negeri sipil melalui seleksi administrasi dan lainnya. Pegawai Negeri Sipil juga diatur dalam Undang-undang Nomor 5

Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2019 Tentang Kriteria Penetapan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil Tahun 2019 menjelaskan, untuk Instansi Daerah penetapan kebutuhan Pegawai Negeri Sipil tahun 2019 memperhatikan rencana strategis, organisasi perangkat daerah, pegawai eksisting dan Batas Usia Pensiun serta kemampuan Anggaran Pendapatan Belanja Daerah dalam penyediaan gaji, tunjangan, dan biaya diklat serta biaya lainnya.

Sesuai Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah dibentuklah Badan Kepegawaian Daerah yang berdasar pada Pasal 219 ayat (1) huruf c dan Keputusan Presiden Nomor 159 Tahun 2000 tentang Pedoman Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah.

Berhubungan dengan hal tersebut Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro sebagai lembaga di daerah dalam proses rekrutmen pegawai negeri sipil menjadi koordinator dengan tetap berusaha mematuhi peraturan dalam pelaksanaan rekrutmen dan dalam pelaksanaannya tetap berdasarkan pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur sipil Negara.

Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro Tahun 2019 oleh Badan Kepegawaian Negara yang sudah diatur untuk jadwal pelaksanaannya sedikit terhambat dalam jangka waktu pelaksanaan karena pandemik Covid-19 sehingga proses rekrutmen berlangsung hingga Tahun 2020, dimulai dari pengumuman penerimaan calon pegawai negeri sipil oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro, dalam pengumuman tersebut tercantum mengenai alokasi formasi jabatan dan kualifikasi pendidikan,

pelamaran, tahapan pelamaran, seleksi dan pengumuman hasil seleksi dan ketentuan lain. Adapun jumlah alokasi formasi pemerintah Kabupaten Kepulauan Tagulandang Biaro sebanyak 116 (seratus enam belas) formasi.

### Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kualitatif. Menurut Moleong (2013) fokus penelitian merupakan inti yang didapatkan dari pengalaman peneliti atau melalui pengetahuan yang diperoleh dari studi kepustakaan ilmiah. Untuk mengetahui bagaimana Peranan pada Badan Kepegawaian Daerah dalam Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro Tahun 2019, maka digunakan indikator berdasarkan teori Peranan Menurut Soekanto (2014:210), berpendapat bahwa peranan lebih banyak menunjuk pada:

#### 1. Fungsi

Indikator fungsi, yaitu fungsi organisasi memberi arahan dan aturan. Berkaitan dengan hal yang dimaksud adalah bagaimana fungsi dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam penyampaian arahan maupun aturan terhadap pelaksanaan rekrutmen calon pegawai negeri sipil Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro.

#### 2. Penyesuaian diri

Indikator penyesuaian diri, yaitu penyesuaian diri dalam organisasi penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

#### 3. Sebagai suatu proses

Indikator sebagai suatu proses, yaitu sebagai suatu proses terdiri atas beberapa tindakan atau proses sebagai langkah untuk menentukan serta mencapai sebuah sasaran. Dengan mengacu pada peraturan pemerintah, maka tahapan proses rekrutmen calon pegawai negeri sipil adalah sebagai berikut :

- a. Perencanaan Kebutuhan Pegawai
- b. Pengumuman
- c. Pelamaran
- d. Penyaringan/seleksi

- e. Pengangkatan calon pegawai negeri sipil

Informan yang diwawancarai yaitu:

1. Sekretaris Badan Kepegawaian Daerah
2. Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi
3. Kepala Sub Bidang Pengadaan dan Pemberhentian

### Hasil Penelitian

Berikut ini adalah hasil wawancara yang dilakukan terhadap beberapa informan yang mengetahui tentang Peranan Badan Kepegawaian Daerah dalam Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro tahun 2019, dengan hasil penelitian dengan menggunakan teori Peranan Menurut Soekanto (2014:210) sebagai berikut :

#### 1. Fungsi

Peneliti mengadakan wawancara dengan informan 1 inisial YM sebagai Sekretaris Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia dengan pertanyaan Apakah fungsi utama dari Badan Kepegawaian di Daerah dalam pelaksanaan rekrutmen calon pegawai negeri sipil? *Mencari sumber daya manusia yang hendak membantu tata kelola kerja yang ada di pemerintahan, mendapatkan pegawai negeri sipil yang sesuai dengan organisasi perangkat daerah masing-masing. Dalam rangka mengisi kebutuhan dari setiap proses kegiatan pengadaan.*

Peneliti juga menanyakan Apakah Peran dari Badan Kepegawaian Daerah khusus di Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro dalam proses rekrutmen sudah sesuai dengan Peraturan Pemerintah? *Untuk formasi tahun 2019 pelaksanaannya sudah sesuai sebagaimana yang telah diatur pada Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2013 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 Tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil.*

Selanjutnya peneliti mengadakan wawancara dengan informan 2 inisial CP sebagai Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi dengan pertanyaan Apakah ada hambatan atau kendala dalam

pelaksanaan proses rekrutmen calon pegawai negeri sipil khususnya di kabupaten kepulauan Siau Tagulandang Biaro? Untuk kendala pasti ada khususnya dengan sistem sekarang CAT, ada formasi yang tidak terisi, masih banyak putra-putri daerah contohnya kedokteran spesialis masih kurang peminat sehingga formasi kosong. Ketika peserta tidak mencapai passing grade maka tidak lulus formasi kosong. Tempat pelaksanaan seleksi masih dilakukan di provinsi karena terkendala sarana prasarana, jaringan juga belum memadai. Kemudian pada masa pandemi ini Persyaratan taat prokes diberikan langsung oleh pusat, jadi daerah berpatokan dengan pusat.

Bagaimana tanggapan terhadap masalah yang sering terjadi dalam pelaksanaan proses rekrutmen calon pegawai negeri sipil? Tentunya kami sangat berharap untuk kesempurnaan dari setiap rangkaian proses akan tetapi itulah yang menjadi bahan pertimbangan kami terlebih khusus pemerintah dimana penggunaan teknologi sendiri sudah sangat mempengaruhi tingkat kelulusan dari para pelamar begitupun daerah yang notabene kepulauan memang sangat sulit dalam hal jaringan internet jadi untuk pelaksanaan di daerah mungkin masih belum bisa karena terkendala oleh hal-hal seperti itu.

Mengapa proses pelaksanaan dari tahapan rekrutmen pada tahun 2019 sangat membutuhkan waktu yang lama? Sebenarnya tidak memerlukan proses yang panjang karena semua sudah teragenda dan terjadwal dari pusat daerah hanya menindak lanjuti. Hanya saja pada formasi 2019 terhambat karena adanya pandemi covid-19 sehingga berlanjut hingga tahun 2020. Dan pada tahun 2020 maka daerah tidak melaksanakan penerimaan calon pegawai negeri sipil.

## 2. Penyesuaian Diri

Masih wawancara dengan informan 2 inisial CP sebagai Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi dengan pertanyaan Apakah yang membedakan peran dari Badan Kepegawaian di Daerah dan Pusat?

Badan Kepegawaian Daerah merupakan perpanjangan tangan dari pusat. Badan Kepegawaian Negara hanya sebagai panitia pengawas nasional, untuk urusan rekrutmen dilakukan oleh Badan Kepegawaian di Daerah. Untuk Seleksi Kompetensi Bidang dan Seleksi Kompetensi Dasar harus berkoordinasi dengan pusat.

Bagaimana dengan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja apakah formasi jabatan ini disediakan pada seleksi calon pegawai negeri sipil tahun 2019? Pada formasi tahun 2019 untuk penerimaan pegawai hanya aparatur sipil negara, untuk pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja tidak ada.

Sebagai lembaga pemerintah di daerah yang bertanggung jawab di bidang kepegawaian apakah tugas lain dari Badan Kepegawaian Daerah selain rekrutmen pegawai negeri sipil? Melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan manajemen ASN meliputi penyusunan formasi, pengadaan, mutasi, kenaikan pangkat, promosi, pembinaan dan disiplin, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, kesejahteraan dan pensiun.

Sebagai suatu proses

Peneliti mengadakan wawancara terakhir dengan informan 3 inisial FG sebagai Kepala Sub Bidang Pengadaan dan Pemberhentian yang ditanyakan Bagaimana proses rekrutmen calon pegawai negeri sipil Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro khususnya pada tahun 2019? Proses rekrutmen itu sendiri harus melalui beberapa tahapan seperti berikut :

1. Perencanaan Kebutuhan Pegawai  
Sebelum pelaksanaan proses rekrutmen CPNS pihak BKD telah melakukan perencanaan terlebih dahulu seperti perencanaan anggaran yang diperlukan, perencanaan jumlah formasi pegawai yang dibutuhkan dengan cara menganalisis kebutuhan pegawai untuk mendapatkan jumlah formasi yang tepat sasaran sesuai kebutuhan dari instansi

tersebut, pembentukan panitia seleksi CPNS.

## 2. Pengumuman

Pihak BKD telah mengumumkan seluas-luasnya bahwa akan ada alokasi formasi CPNS 2019 yang akan dibuka, hal ini dilakukan agar tidak adanya kecurigaan atau kecurangan terhadap pihak-pihak tertentu dalam penerimaan calon pegawai negeri sipil.

## 3. Pelamaran

Bahwa pelamar yang akan melamar terlebih dahulu harus menyesuaikan formasi dengan kualifikasi pendidikan yang akan dilamarnya serta nilai IPKnya sudah memenuhi syarat atau tidak, selain daripada itu salah satu syarat dalam penerimaan calon pegawai negeri sipil adalah setiap pelamar harus mengajukan surat lamaran yang ditulis dengan tulisan tangan sendiri yang ditujukan kepada instansi yang akan dilamarnya. Setelah itu pihak BKD akan memverifikasi berkas yang sudah masuk untuk diproses dan setelah hasil proses keluar maka BKD akan melaporkan kepada Panselnas.

4. Penyaringan/Seleksi Ujian Seleksi Penerimaan CPNS Pemerintah Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro menggunakan 3 (tiga) tahap meliputi, seleksi administrasi, Seleksi Kompetensi Dasar (SKD) dan Seleksi Kompetensi Bidang (SKB).

## 5. Pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil

Dapat disimpulkan bahwa proses penentuan kelulusan di BKD pelamar tes yang sudah dinyatakan lulus dan diangkat menjadi calon pegawai negeri sipil jika pelamar telah memenuhi semua tahapan seleksi. Penentuan kelulusan pelamar menjadi calon pegawai negeri sipil ditetapkan oleh Panselnas, Menpan, dan BKN.

## Pembahasan

Dari hasil penelitian yang diperoleh, maka peneliti membahas hasil penelitian dengan menggunakan teori Peranan Menurut Soekanto (2014:210), berpendapat bahwa peranan lebih banyak menunjuk pada :

## 1. Fungsi

Dalam sebuah organisasi fungsi merupakan sebuah arahan mengenai apa yang harus dan tidak boleh dilakukan oleh para anggota di dalamnya. Sama halnya dengan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro dalam pengadaan pegawai negeri sipil tentunya memiliki fungsi untuk mencapai tujuan. Berdasarkan hasil penelitian dari wawancara fungsi utama dalam pelaksanaan rekrutmen pegawai negeri sipil adalah mencari Sumber Daya Manusia yang sesuai dengan kriteria penetapan kebutuhan pegawai negeri sipil melalui proses dari tahapan rekrutmen pegawai negeri sipil sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2013 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 Tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil.

Dengan Prinsip Pengadaan :

- a. Kompetitif, dalam arti semua pelamar bersaing secara sehat dan penentuan hasil seleksi didasarkan pada nilai ambang batas/passing grade kelulusan;
- b. Adil, dalam arti proses pelaksanaan seleksi tidak memihak atau sama rata, tidak ada yang lebih dan tidak ada yang kurang, tidak ada pilih kasih;
- c. Objektif, dalam arti dalam proses pendaftaran, seleksi, dan penentuan kelulusan didasarkan pada persyaratan dan hasil seleksi sesuai keadaan yang sesungguhnya;
- d. Transparan, dalam arti proses pelamaran, pendaftaran, pelaksanaan seleksi, pengolahan hasil seleksi, serta pengumuman hasil kelulusan dilaksanakan secara terbuka;
- e. Bersih dari praktik Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme, dalam arti seluruh proses seleksi harus terhindar dari unsur Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme; dan
- f. Tidak dipungut biaya, dalam arti pelamar tidak dibebankan biaya apapun dalam proses seleksi yang meliputi pengumuman, pelamaran,

penyaringan, pemberkasan, dan pengangkatan CPNS sampai dengan pengangkatan menjadi PNS, kecuali diatur dalam Peraturan di masing-masing instansi yang ditandatangani oleh PPK.

Adapun Tujuan Pengadaan :

- a. Memperoleh CPNS yang: 1) memiliki karakteristik pribadi selaku penyelenggara pelayanan publik; 2) mampu berperan sebagai perekat Negara Kesatuan Republik Indonesia; 3) memiliki intelegensia yang tinggi untuk pengembangan kapasitas dan kinerja organisasi; dan 4) memiliki keterampilan, keahlian, dan perilaku sesuai dengan tuntutan jabatan.
- b. Mewujudkan sistem seleksi CPNS yang kompetitif, adil, objektif, transparan, tidak dipungut biaya, bersih dari praktik Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme, serta bebas dari intervensi politik; dan
- c. Memperoleh putra/putri terbaik bangsa sebagai CPNS.

Sehingga melalui berbagai tahapan proses yang sudah dilaksanakan begitupun dengan data hasil penelitian, maka peneliti menilai hasil yang dicapai sudah menuju ke lebih baik karena juga masih ada kendala di dalam proses rekrutmen misalnya dalam jumlah formasi yang telah disediakan masih ada formasi yang masih kosong atau belum terisi dan itu seperti formasi kedokteran yang masih kurang peminat. Begitupun dengan kendala lain seperti sarana prasarana yang juga tidak memungkinkan untuk pelaksanaan seleksi dilaksanakan di daerah.

## 2. Penyesuaian Diri

Penyesuaian diri sebagai satu faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi. Dalam hal ini Badan Kepegawaian di Daerah melakukan tugasnya sebagai kordinator kepegawaian di daerah. Dari hasil penelitian wawancara proses pengadaan pegawai negeri sipil di daerah dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah namun mengikuti

segala ketentuan dari Badan Kepegawaian Negara.

Dalam rangka menjamin obyektifitas pengadaan PNS secara nasional, Menteri membentuk Panselnas Pengadaan PNS. Panselnas diketuai oleh Kepala BKN. Susunan Panselnas terdiri atas:

- a. tim pengarah
- b. tim pelaksana
- c. tim pengawas
- d. tim audit teknologi
- e. tim pengamanan teknologi
- f. tim quality assurance
- g. sekretariat tim pengarah dan
- h. tim penyusun naskah seleksi.

Susunan keanggotan tim dalam Panselnas sebagaimana dimaksud di atas ditetapkan oleh Menteri.

## 3. Sebagai Suatu Proses

Sebagai suatu proses terdiri atas beberapa tindakan atau proses sebagai langkah untuk menentukan serta mencapai sebuah sasaran. Dengan mengacu pada peraturan pemerintah, maka tahapan proses rekrutmen calon pegawai negeri sipil adalah sebagai berikut :

- a. Perencanaan Kebutuhan Pegawai

Perencanaan kebutuhan pegawai terlebih dahulu dilakukan analisis kebutuhan pegawai kepada instansi yang kekurangan tenaga kerja kemudian diproses dan menghasilkan formasi yang akan diajukan. Formasi tersebut kemudian akan disetujui oleh Bupati dan Gubernur, setelah persetujuan itu pihak Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro akan mengajukan formasi itu kepada Menpan untuk diproses. Jumlah formasi yang dikirim oleh pihak Badan Kepegawaian Daerah dan disetujui oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Badan Kepegawaian Negara.

Maka hasil formasi itu dikirim kembali kepada Badan Kepegawaian Daerah untuk diumumkan kepada masyarakat bahwa akan ada Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil tahun Anggaran 2019 di Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro. Setelah melihat hasil proses tersebut, hal itu seperti yang

dikemukakan oleh Thoha (2008:35) yang mengatakan untuk dapat menyusun formasi yang tepat, maka harus disusun lebih dahulu "analisis kebutuhan pegawai". Analisis kebutuhan pegawai adalah suatu proses menganalisis secara logis dan teratur untuk dapat mengetahui jumlah dan kualitas pegawai yang diperlukan oleh suatu unit organisasi agar mampu melaksanakan tugasnya serta guna, berhasil guna dan berkelangsungan.

b. Pengumuman

Dalam proses penerimaan formasi yang diberikan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara kepada Badan Kepegawaian Daerah untuk diumumkan kepada masyarakat publik bahwa akan diselenggarakan penerimaan CPNS tahun 2019. Pengumuman merupakan langkah penting dalam proses pengadaan, dimana hendaknya pengumuman dibuat dengan jelas, lengkap dan terbuka dengan menggunakan bahasa yang jelas dan dapat dipahami oleh pelamar baik itu formasi yang akan diisi, kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan, syarat yang harus di penuhi pelamar dan lain-lain yang dianggap perlu. Pengumuman yang diadakan oleh pihak Badan Kepegawaian Daerah telah dilakukan dengan media-media yang mudah dipahami, seperti alat komunikasi, media elektronik, media cetak, maupun pemasangan papan pengumuman yang ditempel di lingkungan Pemerintah.

c. Pelamaran

Setelah pengumuman berlangsung maka diberikan kesempatan kepada pelamar untuk mengajukan surat lamaran kepada pihak Badan Kepegawaian Daerah selama batas waktu yang telah ditentukan. Pelamar yang mendaftar melalui online harus cermat melihat apa yang menjadi kualifikasi bagi peserta yang berminat. Setelah pelamar mendaftar online maka setiap pelamar harus mengajukan surat lamaran yang ditulis dengan tulisan tangan sendiri yang ditujukan kepada instansi yang akan dilamarnya dengan melengkapi beberapa persyaratan.

1. Instansi wajib mengumumkan penetapan kebutuhan yang antara lain berisi persyaratan pelamar,

- jumlah lowongan jabatan, kualifikasi pendidikan, waktu, dan alamat pendaftaran;
2. Persyaratan umum yang harus dipenuhi oleh setiap calon pelamar sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
3. Calon pelamar merupakan lulusan dari Sekolah Menengah Atas (SMA)/ sederajat yang sudah terdaftar di Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dan/atau Kementerian Agama, serta lulusan dari Perguruan Tinggi Dalam Negeri dan/atau Program Studi yang terakreditasi dalam Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Negeri (BAN-PT) dan/atau Pusdiknakes/LAM-PTKes pada saat kelulusan yang dibuktikan dengan tanggal kelulusan yang tertulis pada ijazah;
4. Instansi dapat menetapkan persyaratan tambahan sesuai dengan karakteristik jabatan dan kebutuhan masing-masing jabatan, kecuali persyaratan akreditasi Perguruan Tinggi.
5. Calon pelamar hanya dapat mendaftar pada 1 (satu) instansi dan 1 (satu) formasi jabatan;
6. Instansi Pusat dalam rangka pendaftaran penerimaan dan pengumuman hasil seleksi CPNS di lingkungannya masing-masing, dapat mengatur cara pengelompokan formasi jabatan dan kualifikasi pendidikan yang sama, namun unit/satuan kerja penempatannya berbeda;
7. Apabila Instansi Pusat akan melakukan pengelompokan formasi jabatan, harus mengirim surat pemberitahuan kepada Menteri dan ditembuskan kepada Kepala BKN;
8. Pelamar yang mendaftar pada formasi jabatan yang sudah dikelompokkan oleh instansi, harus membuat/melengkapi surat pernyataan yang antara lain berisi bersedia ditempatkan di seluruh unit

kerja di lingkungan instansi yang bersangkutan;

9. Instansi dan BKN wajib memastikan bahwa rincian formasi yang terdapat dalam portal SSCASN BKN adalah sama dengan rincian formasi yang ditetapkan Menteri.

Setelah itu pihak Badan Kepegawaian Daerah akan memverifikasi berkas yang sudah masuk untuk diproses dan setelah hasil proses keluar maka Badan Kepegawaian Daerah akan melaporkan kepada Panitia seleksi nasional. Hal itu serupa menurut Sondang P. Siagian (2001:126) menyatakan bahwa pada umumnya suatu formulir lamaran menggali informasi tentang 7 hal yaitu: Data pribadi, Status pelamar, Keahlian dan keterampilan, Riwayat pengalaman, Piagam penghargaan, Kegemaran atau hobi, dan Referensi.

#### 4. Penyaringan/Seleksi

Seleksi penerimaan calon pegawai negeri sipil di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2019 Tentang Kriteria Penetapan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil Dan Pelaksanaan Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2019 terbagi dalam 3 (tiga) tahap seleksi meliputi, seleksi administrasi, Seleksi Kompetensi Dasar (SKD) dan Seleksi Kompetensi Bidang (SKB).

##### 1. Seleksi Administrasi

- a. Verifikasi persyaratan administrasi kelengkapan dokumen pelamar dilakukan oleh Panitia Pelaksana Seleksi CPNS Instansi secara cermat dan teliti.
- b. Pelamar dinyatakan dapat mengikuti SKD apabila lulus seleksi administrasi dan diumumkan oleh Panitia Pelaksana Seleksi CPNS Instansi;
- c. Apabila setelah dilakukan pengumuman seleksi administrasi terdapat pelamar yang keberatan terhadap hasil keputusan Panitia Pelaksana Seleksi CPNS Instansi, dapat mengajukan sanggahan paling

lama 3 (tiga) hari setelah pengumuman hasil seleksi administrasi;

- d. Panitia Pelaksana Seleksi CPNS Instansi dapat menerima atau menolak alasan sanggahan yang diajukan oleh pelamar;
- e. Panitia Pelaksana Seleksi CPNS Instansi dapat menerima alasan sanggahan dalam hal kesalahan tersebut bukan berasal dari pelamar;
- f. Apabila sanggahan pelamar diterima, Panitia Pelaksana Seleksi CPNS Instansi mengumumkan ulang hasil seleksi administrasi paling lama 7 (tujuh) hari setelah berakhirnya waktu pengajuan sanggah.

##### 2. Seleksi Kompetensi Dasar (SKD)

###### a. Materi SKD meliputi:

1. Tes Wawasan Kebangsaan (TWK) untuk menilai penguasaan pengetahuan dan kemampuan mengimplementasikan:
  - a) Nasionalisme, dengan tujuan mampu mewujudkan kepentingan nasional melalui cita-cita dan tujuan yang sama dengan tetap mempertahankan identitas nasional;
  - b) Integritas, dengan tujuan mampu menunjukkan sifat atau keadaan yang menjunjung tinggi kejujuran, ketangguhan, kewibawaan sebagai satu kesatuan;
  - c) Bela negara, dengan tujuan mampu berperan aktif dalam mempertahankan eksistensi bangsa dan negara;
  - d) Pilar negara, dengan tujuan mampu membentuk karakter positif melalui pemahaman dan pengamalan nilai-nilai dalam Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dan Bhinneka Tunggal Ika;
  - e) Bahasa Indonesia, dengan tujuan mampu menggunakan Bahasa Indonesia sebagai bahasa persatuan yang sangat penting kedudukannya dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.

###### 2. Tes Intelegensi Umum (TIU) dimaksudkan untuk menilai:

- a. Kemampuan verbal, yang meliputi:
  - o Analogi, dengan tujuan mengukur kemampuan individu dalam bernalar melalui perbandingan dua konsep kata yang memiliki hubungan tertentu kemudian menggunakan konsep hubungan tersebut pada situasi yang lain;
  - o Silogisme, dengan tujuan mengukur kemampuan individu untuk menarik kesimpulan dari dua pernyataan yang diberikan; dan
  - o Analitis, dengan tujuan mengukur kemampuan individu untuk menganalisis informasi yang diberikan dan menarik kesimpulan.
- b. Kemampuan numeric yang meliputi:
  - o Dengan tujuan mengukur kemampuan hitung sederhana
  - o Deret angka, dengan tujuan mengukur kemampuan individu dalam melihat pola hubungan angka-angka;
  - o Perbandingan kuantitatif, dengan tujuan mengukur kemampuan individu untuk menarik kesimpulan berdasarkan dua data kuantitatif; dan
    - o Soal cerita, dengan tujuan mengukur kemampuan individu untuk melakukan analisis kuantitatif dari informasi yang diberikan.
- 3. Tes Karakteristik Pribadi (TKP) untuk menilai:
  - a) Pelayanan publik, dengan tujuan mampu menampilkan perilaku keramahan dalam bekerja yang efektif agar bisa memenuhi kebutuhan dan kepuasan orang lain sesuai dengan tugas dan wewenang yang dimiliki;
  - b) Jejaring kerja, dengan tujuan mampu membangun dan membina hubungan, bekerja sama, berbagi informasi dan berkolaborasi dengan orang lain secara efektif;
  - c) Sosial budaya, dengan tujuan mampu beradaptasi dan bekerja secara efektif dalam masyarakat majemuk (terdiri atas beragam agama, suku, budaya, dan sebagainya);
  - d) Teknologi informasi dan komunikasi, dengan tujuan mampu memanfaatkan teknologi informasi secara efektif untuk meningkatkan kinerja;
  - e) Profesionalisme, dengan tujuan mampu melaksanakan tugas dan fungsi sesuai dengan tuntutan jabatan.
- 3. Seleksi Kompetensi Bidang (SKB)
  - a. Materi SKB :
    1. Materi SKB untuk jabatan fungsional disusun oleh instansi pembina jabatan fungsional selanjutnya diintegrasikan ke dalam bank soal CAT BKN
    2. Materi SKB untuk jabatan pelaksana yang bersifat teknis dapat menggunakan soal SKB yang bersesuaian/masih satu rumpun dengan Jabatan Fungsional terkait;
    3. Pelaksanaan dan materi SKB di Instansi Pusat selain dengan CAT dapat pula berupa: tes potensi akademik, tes praktek kerja, tes bahasa asing, tes fisik/kesamaptaaan, psikotes, tes kesehatan jiwa, dan/atau wawancara sesuai yang dipersyaratkan oleh jabatan, dengan paling sedikit 2 (dua) jenis/bentuk tes;
    4. Apabila instansi menetapkan terdapat materi SKB yang menggugurkan, harus diinformasikan/dicantumkan dalam pengumuman pendaftaran di masing-masing instansi.
    5. Pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil
 

Pengangkatan calon pegawai negeri sipil adalah seorang pelamar yang telah melewati berbagai tahapan-tahapan seleksi dan dinyatakan lulus oleh pihak yang berwenang dan diangkat menjadi calon pegawai negeri sipil berdasarkan peraturan yang berlaku. Proses seleksi calon pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian Daerah ini diawasi oleh Tim Panitia Seleksi Nasional. Pengolahan hasil integrasi nilai Seleksi Kompetensi Dasar dan Seleksi Kompetensi Bidang dilakukan oleh Ketua Panselnas. Pengolahan sebagai mana yang dimaksud dengan ketentuan sebagai berikut SKD sebesar 40% dan SKB sebesar 60%.

Prinsip dan Penentuan Kelulusan :

- a. Prinsip penentuan kelulusan peserta SKD didasarkan pada nilai ambang batas kelulusan (passing grade);
- b. Nilai ambang batas kelulusan (passing grade) SKD diatur dalam Peraturan Menteri secara tersendiri;
- c. Apabila peserta seleksi memperoleh nilai kelulusan yang sama setelah integrasi nilai SKD dan SKB, maka penentuan kelulusan akhir secara berurutan didasarkan pada: 1) Nilai total hasil SKD yang lebih tinggi; 2) Apabila nilai sebagaimana dimaksud pada angka 1) masih sama, maka penentuan kelulusan akhir didasarkan secara berurutan mulai dari nilai Tes Karakteristik Pribadi (TKP), Tes Intelegensi Umum (TIU), dan Tes Wawasan Kebangsaan (TWK); 3) Apabila nilai sebagaimana dimaksud pada angka 2) masih sama, maka penentuan kelulusan akhir didasarkan pada nilai IPK bagi lulusan Diploma/Sarjana/Magister, sedangkan untuk lulusan SMA/ sederajat berdasarkan nilai rata-rata yang tertulis di ijazah; dan 4) Apabila nilai sebagaimana dimaksud pada angka 3) masih sama, penentuan kelulusan didasarkan pada usia tertinggi.
- d. Dalam hal kebutuhan Formasi Umum belum terpenuhi, dapat diisi dari peserta yang mendaftar pada Formasi Khusus pada jabatan, kualifikasi pendidikan, dan unit penempatan/lokasi formasi yang sama serta memenuhi nilai ambang batas/passing grade SKD Formasi Umum dan berperingkat terbaik;
- e. Dalam hal kebutuhan Formasi Khusus belum terpenuhi, dapat diisi dari peserta yang mendaftar pada Formasi Umum dan Formasi Khusus lainnya pada jabatan, kualifikasi pendidikan, dan unit penempatan/lokasi formasi yang sama serta memenuhi nilai ambang batas/passing grade SKD Formasi Umum dan berperingkat terbaik;
- f. Khusus untuk Instansi Pusat yang melakukan pengelompokan unit penempatan/lokasi formasi yang sama sebagaimana dimaksud dalam huruf d dan huruf e, pengisian formasi yang belum terpenuhi hanya diberlakukan pada formasi yang telah dikelompokkan tersebut;
- g. Khusus untuk Instansi Daerah, apabila tahapan sebagaimana dimaksud dalam huruf d dan huruf e masih terdapat formasi yang tidak terpenuhi, dapat diisi dari peserta yang mendaftar pada Formasi Umum dan Formasi Khusus lainnya yang jabatan dan kualifikasi pendidikannya sama dari unit penempatan/lokasi formasi yang berbeda serta memenuhi nilai ambang batas (passing grade) SKD Formasi Umum dan berperingkat terbaik;
- h. Pengumuman peserta yang dinyatakan lulus dilakukan oleh PPK berdasarkan hasil integrasi nilai SKD dan SKB dari BKN;
- i. Penetapan dan pengumuman terhadap peserta seleksi yang dinyatakan lulus tahap akhir tidak melebihi jumlah formasi pada masing-masing jabatan dan kualifikasi pendidikan sebagaimana ditetapkan oleh Menteri;
- j. Pelamar wajib membuat surat pernyataan bersedia mengabdikan pada instansi yang bersangkutan saat pendaftaran dan tidak mengajukan pindah dengan alasan apapun paling singkat selama 10 (sepuluh) tahun sejak TMT PNS;
- k. Dalam hal peserta seleksi sudah dinyatakan lulus oleh PPK sebagaimana dimaksud dalam huruf j tetap mengajukan pindah, yang bersangkutan dianggap mengundurkan diri;
- l. Dalam hal peserta seleksi sudah dinyatakan lulus oleh PPK, tetapi di kemudian hari terbukti kualifikasi pendidikannya tidak sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh Menteri dan/atau tidak memenuhi persyaratan lainnya, maka PPK harus mengumumkan pembatalan kelulusan yang bersangkutan;

m. Dalam hal peserta yang sudah dinyatakan lulus tahap akhir seleksi dan sudah mendapat persetujuan Nomor Induk Pegawai (NIP), kemudian mengundurkan diri, kepada yang bersangkutan diberikan sanksi tidak boleh mendaftar pada penerimaan Pegawai Negeri Sipil untuk periode berikutnya.

Adapun jumlah formasi yang disetujui oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi berjumlah 116 formasi dengan rincian sebagai berikut :

Tenaga Pendidikan	: 7 formasi
Tenaga Kesehatan	: 53 formasi
Tenaga Teknis	: 56 formasi

## Penutup

### Kesimpulan

#### 1. Fungsi

Dalam pelaksanaan Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro pegawai pelaksana dari Badan Kepegawaian sudah melakukan segala tugas dengan tupoksi masing-masing terkait pengadaan pegawai negeri sipil dengan baik sesuai peraturan.

#### 2. Penyesuaian diri

Badan Kepegawaian Daerah sendiri sebagai pelaksana pengadaan pegawai negeri sipil di daerah sudah melakukan tugasnya untuk membantu Badan Kepegawaian yang ada di pusat dalam hal ini lebih banyak berperan melakukan tahapan-tahapan mulai dari perencanaan kebutuhan, pengumuman, pelamaran, penyaringan/seleksi hingga pengangkatan calon pegawai negeri sipil.

#### 3. Sebagai suatu proses

1. Perencanaan Kebutuhan Pegawai  
Perencanaan kebutuhan pegawai sudah terlaksana dengan baik mulai dari persiapan penentuan dalam

formasi CPNS, penentuan persyaratan CPNS dan penyusunan jadwal kegiatan dalam penerimaan calon pegawai negeri sipil sudah berjalan sebagaimana mestinya.

#### 2. Pengumuman

Pengumuman tentang adanya penerimaan CPNS tahun 2019 sudah diumumkan oleh pihak BKD melalui beberapa media, seperti media elektronik, alat komunikasi dan papan pengumuman yang di pasang di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro.

#### 3. Pelamaran

Dalam tahapan pelamaran sudah berlangsung seperti yang diharapkan seperti mendaftar dengan sistem online dan menulis surat lamaran dengan tulisan tangan sendiri.

#### 4. Penyaringan/Seleksi

Seleksi penerimaan calon pegawai negeri sipil di Kantor BKD terbagi dalam 3 (tiga) tahap seleksi meliputi, seleksi administrasi, Seleksi Kompetensi Dasar (SKD) dan Seleksi Kompetensi Bidang (SKB). Sebagaimana yang sudah diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 27 Tahun 2021 Tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil.

#### 5. Pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil

Pengangkatan pelamar menjadi calon pegawai negeri sipil sudah dilaksanakan dengan baik, berdasarkan dari hasil tes peserta yang memenuhi standar kelulusan untuk diangkat menjadi calon pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro.

## Saran

#### 1. Fungsi

Sesuai dengan tujuan dari pengadaan calon pegawai negeri sipil memiliki

fungsi untuk mencari sumber daya manusia yang sesuai dengan kriteria pengadaan, maka disarankan kepada pihak Badan Kepegawaian Daerah perlu mewujudkan sistem seleksi yang berkualitas sehingga sesuai dengan tujuan pengadaan pegawai negeri sipil dan juga prinsipnya.

#### 2. Penyesuaian diri

Dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi. Dalam hal ini Badan Kepegawaian di Daerah melakukan tugasnya sebagai kordinator kepegawaian di daerah, harus mengikuti ketentuan dari Pusat.

#### 3. Sebagai suatu proses

##### 1. Perencanaan Kebutuhan Pegawai

Dalam perencanaan pertama harus dilakukan pembentukan panitia seleksi CPNS. Kerja sama antar instansi yang terlibat dalam perencanaan formasi terlaksana dengan baik sesuai dengan yang direncanakan. Sehingga panitia CPNS menganalisis kebutuhan pegawai untuk mendapatkan jumlah formasi yang tepat dan sesuai kebutuhan dari instansi tersebut.

##### 2. Pengumuman

Untuk pengumuman tentang adanya penerimaan calon pegawai negeri sipil jangkauan pengumannya lebih diperluas lagi mengingat Kabupaten ini terdiri dari beberapa pulau.

##### 3. Pelamaran

Diharapkan untuk tahapan pendaftaran melalui sistem online ini lebih diperjelas misalnya dengan membuat video tutorial cara pendaftaran yang dibagikan di media sosial atau dalam bentuk tertulis yang tertera di papan pengumuman.

#### 4. Penyaringan/Seleksi

Disarankan pihak BKD perlu memikirkan untuk memiliki gedung sendiri untuk pelaksanaan tes CPNS selanjutnya dan juga pengadaan komputer untuk sistem CAT perlu

diadakan di daerah sehingga pada saat proses berlangsung tidak menjadi salah satu faktor penghambat.

#### 5. Pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil

Kepada para peserta tes calon pegawai negeri sipil yang sudah melewati tahapan proses pengadaan pegawai negeri sipil dan berhasil lulus memenuhi standar kelulusan diharapkan untuk tetap mempertahankan prestasi dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang di miliki.

#### Daftar Pustaka

- Arikunto S. (1993). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Creswell, J. W. (2016). *Research Design Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran*. Pustaka Belajar.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen*. BPFE-YOKYAKARTA.
- Lexy. J. Moleong. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- Malayu S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Ni'Matul Huda. (2012). *Hukum Pemerintah Daerah*. Nusamedia.
- Sitorus, M. (2006). *Sosiologi 2*. Gelora Aksara.
- Soerjono Soekanto. (2012). *Sosiologi Suatu Pengantar*. Rajawali Pers.
- Soewarno Handayaniingrat. (1991). *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. PT. Gunung Agung.
- Soewarno Handayaniingrat. (2016). *Administrasi Pemerintahan Dalam Pembangunan Nasional*. PT. Gunung Agung.
- Sugandha, D. (1991). *Koordinasi Alat Pemersatu Gerak Administrasi*. Intermedia.
- Sugihartatmo, & Sentika, T. R. (2015). *Koordinasi Pengelolaan Program Jaminan Sosial*. Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan

- Manusia dan Kebudayaan.  
Suhardono, E. (1994). *Teori Peran Konsep, Derivasi, dan Implikasinya*. Gramedia Pustaka Utama.
- Sukmadinata. (2006). *Metode Penelitian Pendidikan*. Remaja Rosdakarya.
- Taliziduhu Ndraha. (2003). *Kybernologi (Ilmu Pemerintahan Baru) 1*. PT. Rineke Cipta.
- Taliziduhu Ndraha. (2011). *Kybernology (Ilmu Pemerintahan) 2*. Rineka Cipta.
- Daft, Richard L. 2002. Manajemen. Ed.Lima. Penerbit Erlangga. Jakarta
- Artikel Jurnal
- Yuliana, Y. (2020). Corona virus diseases (*Covid-19*): Sebuah tinjauan literatur. *Wellness And Healthy Magazine*, 2(1), 187–192.
- Peraturan Perundang undangan Undang Undang No 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah  
Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 tahun 2018 Tentang Kecamatan  
Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 82 tahun 2020 Tentang Komite Penanganan *Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)* dan Pemulihan Ekonomi Nasional  
Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Peningkatan Disiplin dan Penegakan Hukum Protokol Kesehatan dalam Pencegahan dan Pengendalian *Corona Virus Disease 2019*  
Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor hk.01.07/menkes/413/2020 Tentang Pedoman Pencegahan dan Pengendalian Coronavirus Disease 2019 (*Covid-19*)