

**PERANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN DIKLAT DAERAH
DALAM REKRUITMEN CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI KABUPATEN POLEWALI MANDAR SULAWESI BARAT**

Abd. Khalik¹

¹Prodi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan
Universitas Al Asyariah Mandar
Email: abdul_khalik@gmail.com

ABSTRACT

This study explains the role of the Regional Personnel Agency in the implementation of the recruitment of prospective Civil Servants (CPNS) in the Scope of the Polewali Mandar District Government, and explains the factors (internal and external) that influence it. The type of research used is qualitative-descriptive which describes the answers to the main problems of the study. Data collection is done using observation and interviews. The collected data was processed and analyzed descriptively qualitatively. The results of the study explained that in the recruitment of candidates for Regional Civil Servants there were still frequent conflicts of interest between various elements both between the organizers and the work units of the institutions associated with the honorary staff appointed to the Regional Candidates of Civil Servants. Factors that influence the implementation of Candidate Recruitment Candidates in Polewali Mandar District are still colored by various levels of interest that affect the effectiveness and smooth implementation of PP. 43 2007.

ABSTRAK

Penelitian ini menjelaskan peran Badan Kepegawaian Daerah dalam pelaksanaan rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) di Ruang Lingkup Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar, dan menjelaskan faktor (internal dan eksternal) yang mempengaruhinya. Jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif-deskriptif yang menggambarkan jawaban atas masalah pokok penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan observasi dan wawancara. Data yang dikumpulkan diolah dan dianalisis secara deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menjelaskan bahwa dalam rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah masih sering terjadi konflik kepentingan antara berbagai elemen baik antara penyelenggara dengan unit kerja lembaga terkait dengan staf kehormatan yang ditunjuk untuk Calon Daerah Pegawai Negeri Sipil. Fakto-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan Calon Rekrutmen

Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Polewali Mandar masih diwarnai oleh berbagai tingkat minat yang mempengaruhi efektivitas dan kelancaran implementasi PP. 43 2007.

Kata Kunci: *Rekrutmen, CPNS, Badan Kepegawaian Daerah.*

PENDAHULUAN

Masalah Sumber Daya Manusia belakangan ini semakin populer di kalangan aparatur pemerintah, utamanya pasca era desentralisasi atau otonomi daerah. Sebenarnya masalah Sumber Daya Manusia bukanlah hal baru di kalangan Pegawai Negeri Sipil tetapi saat ini menjadi hangat karena banyak pihak yang percaya bahwa pelaksanaan tugas-tugas pembangunan dan pemerintahan sangat ditentukan oleh faktor sumber daya manusia. Utamanya dalam fungsinya sebagai aktor pelayanan, untuk sampai kepada apa yang disebut *welfare state* atau negara yang berfungsi sebagai pelayanan terhadap kepentingan publik atau warga negara.

Kabupaten Polewali Mandar sebagai salah satu daerah otonom yang ditandai dengan berlakunya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 1999 yang terakhir diubah melalui Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Pusat dan Daerah, Kabupaten Polewali Mandar dalam sistem penyelenggaraan pemerintahan daerahnya didukung dan membutuhkan sejumlah PNS sebagai sumber daya aparatur yang berkualitas dan professional dalam menunjang kelancaran administrasi Pemerintahan Daerah, pembangunan dan pelayanan masyarakat.

Upaya untuk mencapai tujuan tersebut, mendorong pemerintah Daerah Kabupaten Polewali Mandar melaksanakan rekrutmen CPNS hampir setiap tahun. Pelaksanaan rekrutmen CPNS ini pada dasarnya dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan akan ketersediaan jumlah (kuantitas) sumber daya aparatur atau PNS daerah. Ketersediaan jumlah sumber daya yang memadai diharapkan mampu memenuhi kebutuhan pelayanan kepada masyarakat dalam berbagai sektor kehidupan dan aktivitas pembangunan daerah.

Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah atau disingkat BKDD merupakan *leading sector* dalam bidang pengelolaan kepegawaian dan pendidikan dan latihan di Kabupaten Polewali Mandar. Kedudukan yang demikian menuntut adanya struktur kelembagaan yang representatif dalam melaksanakan tugas dan fungsi organisasi secara optimal. Struktur dan kelembagaan BKDD Kabupaten Polewali Mandar dibentuk dan ditetapkan berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004

tentang Pemerintahan Daerah, Undang-undang Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah, serta Peraturan Daerah Kabupaten Polewali Mandar Nomor 9 Tahun 2009 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Bappeda dan Lembaga Teknis Daerah.

Realitas yang terjadi selama proses pelaksanaan rekrutmen CPNS, sejumlah ketentuan pelaksanaan yang telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007 dan Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 Jo. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 seharusnya dipedomani/dijalankan oleh pihak-pihak yang terkait langsung dalam proses penerimaan CPNS. Namun dalam kenyataannya masihlah kurang optimal. Hal ini terlihat dalam beberapa praktek pelaksanaannya terdapat beberapa hal yang seharusnya ditransparansikan dan dilaksanakan secara akuntabel sebagaimana tuntunan peraturan pemerintah di atas, namun justru cenderung disalah artikan dan tidak dilaksanakan secara konsisten dan bertanggung jawab.

Sejumlah permasalahan juga tampak terjadi di antaranya dalam proses rekrutmen CPNS terjadi penyajian data yang salah dan simpang siur serta manipulatif yang berdampak pada belum adanya kejelasan (titik terang) pengangkatan bagi CPNS honorer. Berdasar pada kenyataan itu, menjadi amat penting Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar/instansi terkait khususnya BKDD melaksanakan rekrutmen sesuai dengan mekanisme yang diatur dalam beberapa Peraturan Perundang-undangan yang berlaku khususnya Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007. Dengan harapan bahwa dari kuantitas PNS yang ada dominan menunjukkan kualitas sehingga harapan masyarakat akan mutu pelayanan dan percepatan pembangunan daerah dapat terpenuhi.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, adalah jenis penelitian deskriptif kualitatif yang dalam desain penelitiannya dipandu dan digerakkan oleh fakta-fakta temuan di lapangan berupa data primer juga data sekunder yang bertujuan mengidentifikasi peranan BKDD dalam proses pelaksanaan rekrutmen CPNS di Kabupaten Polewali Mandar.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah unit analisis yang terdapat pada segenap entitas yang bersinggungan dengan konsep dan operasional penelitian, yang memberikan pengaruh terhadap desain riset penelitian dan terkonsentrasi pada individu atau kelompok institusi yang ada di lokasi penelitian yang terdiri dari:

- a. Keseluruhan pejabat, staf teknis administrasi, tenaga honorer dan sukarela yang bekerja di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Polewali Mandar
- b. Tenaga honorer yang belum terdaftar sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS)
- c. Tenaga PNS yang telah dinyatakan lolos seleksi penerimaan CPNS
- d. Pendaftar yang tidak lolos dan terdaftar sebagai pendaftar berdasarkan register yang ada di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Polewali Mandar

Sedangkan sampel sebagai representasi atas generalisasi populasi dalam penelitian diambil secara acak atau purposive sampling melalui wawancara terhadap sumber atau informan penelitian yang terdiri dari:

- a. 1 (satu) orang Kepala Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Polewali Mandar
- b. 1 (satu) orang Kepala Bidang Perencanaan dan Evaluasi Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Polewali Mandar
- c. 3 (dua) orang tenaga honorer yang belum terdaftar sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS)
- d. 3 (dua) orang tenaga PNS yang telah dinyatakan lolos seleksi penerimaan CPNS
- e. 5 (lima) orang pendaftar yang tidak lolos dan terdaftar sebagai pendaftar berdasarkan register yang ada di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Polewali Mandar

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Peranan BKD Kab. Polman dalam Pelaksanaan Rekrutmen CPNS

Kebijaksanaan pemerintah memberlakukan sistem rekrutmen pegawai negeri sipil (PNS) berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 98 Tahun 2000 tentang pengadaan CPNS menjadi CPNS, selain memberikan dampak positif terhadap pemenuhan kebutuhan dan harapan tenaga honorer serta pelamar umum dalam rangka penataan dan pengembangan PNS sebagai komponen sumber daya aparatur pemerintah, juga masih menyisahkan sejumlah permasalahan yang tidak jarang menimbulkan dampak negative baik langsung maupun tidak langsung terhadap dinamika penerimaan di sejumlah daerah.

Peranan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Polewali Mandar dalam pelaksanaan rekrutmen CPNS di fokuskan pada 5 (lima) aspek yaitu:

- 1) Peranan dalam pengangkatan tenaga honorer dan pelamar umum menjadi CPNS ditinjau dari tingkat kebutuhan Instansi,
- 2) Peran dalam melaksanakan persyaratan atau mekanisme pengangkatan tenaga honorer dan pelamar umum menjadi PNS,
- 3) Peran Dalam melaksanakan Perencanaan, Pengumuman, Persyaratan, dan Pelamaran,
- 4) Peran dalam menerapkan obyektifitas dan transparansi dalam pelaksanaan rekrutmen CPNSD
- 5) Peran dalam melaksanakan ketentuan yang melarang pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS sejak berlakunya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2007.

Keenam aspek tersebut diatas dianalisis atau dievaluasi berdasarkan hasil observasi atau survey dan hasil wawancara dengan responden, informan dan narasumber. Lebih lanjut diuraikan di bawah ini:

1. Peranan BKDD dalam Pelaksanaan Pengangkatan Tenaga Honorer

Pasal 1 ayat (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2007 “Tentang pengangkatan tenaga honorer adalah seseorang yang diangkat oleh pejabat Pembina kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban APBN atau APBD”.

Menyimak substansi hukum yang terkandung dalam Pasal I ayat I Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2007 tersebut, dapat disimpulkan bahwa tenaga honorer yang ada pada sejumlah unit kerja instansi dalam Lingkup Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar adalah mereka yang telah diangkat dan ditetapkan sebagai tenaga honorer berdasarkan Surat Keputusan Pimpinan instansi atau Bupati Polewali Mandar serta terdaftar pada BKDD Kabupaten Polewali Mandar. Tenaga honorer tersebut memiliki legalitas status formal yang menerima gaji setiap bulan dari pemerintah/Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar.

Berdasarkan data BKDD dan Unit kerja/KTU sejumlah instansi tersebut, diperoleh gambaran mengenai penyebaran jumlah tenaga honorer. Sebagai mana didistribusikan menurut Bidang tugas dan keahlian dalam lingkup Pemkab Polewali Mandar.

Tabel 1
Distribusi Tenaga Honorer Mulai Tahun 2005-2014

No	Bidang Tugas dan Keahlian	Jumlah Tenaga Honorer
1	Tenaga Kependidikan	465 Orang
2	Tenaga Kesehatan	63 Orang
3	Tenaga Teknis	257 Orang

4	Pengangkatan Khusus	10 Orang
5	Tenaga Penyuluh	42 Orang
Keadaan Tenaga Honorer pada Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar		

Sumber: BKDD Kabupaten Polewali Mandar 2014-2015

Rincian tenaga honor yang telah terangkat mulai tahun 2005-2014 dengan rincian sebagai berikut:

- a. Tahun 2005, guru 164, Kesehatan 83, T. teknis 96, Jumlah 343
 - b. Tahun 2006, guru 157, kesehatan 139, T.teknis 37 Jumlah 333
 - c. Tahun 2007, guru 167, Sekretaris Desa 37 Jumlah 204
 - d. Tahun 2008, guru 109, T. teknis 54, Sekretaris Desa 38 Jumlah 201
 - e. Tahun 2009 Sekretaris Desa 11, Pengangkatan Khusus 4 Jumlah 15
 - f. Total CPNS yang direkrut mulai Tahun 2005-2010, Tenaga guru 601, T. Kesehatan 225, T. teknis 289, Sekretaris Desa 86, Jumlah 1.205
2. Peranan BKDD dalam pelaksanaan Pengangkatan Pelamar Umum menjadi CPNS.

Pasal 1 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 98 Tahun 2000 Tentang pengadaan Pegawai Negeri Sipil dinyatakan bahwa, “Pengadaan Pegawai Negeri Sipil adalah kegiatan untuk mengisi formasi yang lowong”. dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan tenaga tertentu pada instansi pemerintah. Ketentuan ini dengan jelas mengatur bahwa perekrutan atau pegadaan Pegawai Negeri Sipil untuk di pekerjakan pada suatu unit kerja instansi tertentu benar-benar dibutuhkan tenaganya dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi tersebut.

Tabel 2
Distribusi Pelamar Umum Tahun 2005 sampai 2014
Terakhir Penerimaan Pelamar Umum Tahun 2010

No	Bidang Tugas dan Keahlian	Jumlah Tenaga Honorer
1	Tenaga Kependidikan	102 Orang
2	Tenaga Kesehatan	62 Orang
3	Tenaga Teknis	57 Orang
4	Sekdes	27 Orang
Keadaan Tenaga Honorer pada Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar		

Sumber : BKDD Kabupaten Polewali Mandar 2014-2015

Hasil obsevasi dan survei penulis secara langsung pada sejumlah instansi seperti Dinas pendidikan termasuk sekolah-sekolah (SD, SLTP, SLTA), rumah sakit dan puskesmas, Dinas Pertanian, Dinas Peternakan dan Perikanan, dan

lainya menunjukkan bahwa pengadaan CPNS baik itu pelamar umum dan semua tenaga honorer mulai tahun 2005 sampai dengan 2010 sudah hampir terangkat semua menjadi CPNS yang masuk dalam daftar tenaga kontrak baik itu pusat maupun daerah.

3. Peranan BKDD dalam Pelaksanaan Persyaratan, Pengumuman Pengangkatan Pelamar Umum Tenaga Honorer Menjadi CPNSD

Persyaratan pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS yang telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2007, terutama pada beberapa pasal berikut:

Pasal 3

- 1) Pengangkatan Tenaga honorer menjadi CPNSD diprioritaskan bagi yang melaksanakan tugas sebagai berikut:
 - Guru
 - Tenaga Kesehatan pada sarana pelayanan kesehatan
 - Tenaga Penyuluh di bidang pertanian, perikanan, peternakan dan
 - Tenaga Teknis lainnya yang sangat dibutuhkan pemerintah.
- 2) Pengangkatan tenaga honorer sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan pada:
 - Usia Paling tinggi 46 tahun dan paling rendah 19 tahun dan
 - Masa Kerja sebagai tenaga honorer paling sedikit 1(satu) secara terus menerus
 - Masa kerja terus menerus sebagai mana dimaksud pada ayat 2 (dua) huruf b tidak berlaku bagi dokter yang telah selesai menjalani masa bakti sebagai pegawai tidak tetap. (PTT)

Ketentuan pasal 3 ayat (1) di atas menegaskan bahwa dalam pengangkatan CPNS, maka yang menjadi prioritas utama kemarin yang diangkat adalah mereka yang berprofesi sebagai guru kontrak, tenaga medis kontrak baik perawat/bidan maupun dokter, tenaga penyuluh pertanian, perikanan, peternakan, serta tenaga teknis lainnya yang dibutuhkan. Persyaratan lain bagi pengangkatan seorang tenaga honorer menjadi CPNS adalah wajib mengikuti seleksi administrasi, sebagaimana telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2005 yang diubah menjadi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2007 terutama pasal 4 yang berbunyi sebagai berikut:

1. Pengangkatan tenaga honorer sebagaimana di maksud dalam pasal 3,
2. dilakukan melalui pemeriksaan kelengkapan administrasi.
3. Pengangkatan tenaga honorer yang memenuhi ketentuan sebagaimana
4. dimaksud pada ayat (1), diutamakan bagi tenaga honorer yang mempunyai

5. masa kerja lebih lama atau yang usianya menjelang 46 (empat puluh enam)
6. tahun.

Dalam pasal 4 mengatur bahwa pengangkatan tenaga honorer harus mengikuti seleksi administrasi, seperti: uji integritas kesehatan dan kompetensi ini berarti bahwa semua tenaga honorer patut mengikuti petunjuk panitia pelaksana rekrutmen CPNS.

Sementara untuk pelamar umum Pengumuman, Persyaratan, dan pelamaran sebagaimana dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 98 Tahun 2000 Pasal 5 ayat:

1. Lowongan formasi Pegawai Negeri Sipil diumumkan seluas-luasnya oleh Pejabat Pembina Kepegawaian
2. Pengumuman dilakukan Paling lambat 15 (lima belas) hari sebelum tanggal Lamaran
3. Dalam pengumuman sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dicantumkan:
 - a. Jumlah dan jenis jabatan yang lowong;
 - b. Syarat yang harus semua dipenuhi oleh setiap pelamar;
 - c. Alamat dan tempat lamaran ditujukan; dan
 - d. Batas waktu pengajuan lamaran.

Sementara untuk Pelamar Umum Syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh setiap Pelamar sesuai Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 98 Tahun 2000 pasal 6 adalah sebagai berikut:

- a. Warga Negara Indonesia
- b. Berusia serendah-rendahnya 18 Tahun dan setinggi-tingginya 35 Tahun
- c. Tidak pernah dihukum penjara berdasarkan keputusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap;
- d. Tidak pernah diberhentikan dengan hormat atau dengan tidak hormat sebagai PNS atau Pegawai Swasta
- e. Tidak berkedudukan sebagai Calon/pegawai negeri
- f. Mempunyai pendidikan, kecakapan, keahlian dan keterampilan yang diperlukan
- g. Berkelakuan baik
- h. Sehat jasmani dan rohani
- i. Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Republik Indonesia dan Negara lain yang ditentukan oleh pemerintah; dan
- j. Syarat lain yang ditentukan dalam persyaratan jabatan.

Hasil wawancara penulis/peneliti dengan Kepala BKDD di Kab. Polewali Mandar mengungkapkan bahwa, pelaksanaan seleksi administrasi pada proses penerimaan CPNS sudah di atur dan ditentutankan prosedurnya bahkan telah

diumumkan di berbagai tempat termasuk melalui media elektronik dan cetak. Sebagaimana dalam Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 pada pasal 8 Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan dan mengumumkan pelamar yang dinyatakan lulus ujian penjurangan. Namun demikian diakui masih ada beberapa peserta yang kurang memahami dengan jelas prosedur yang berlaku.

4. Peranan BKDD dalam pelaksanaan rekrutmen secara obyektif dan transparan.

Hasil wawancara penulis dengan Kepala BKDD Kabupaten Polewali Mandar, Drs. H. Arifuddin, M.Pd. terungkap bahwa, pada proses penerimaan CPNS pihaknya sudah berusaha semaksimal mungkin dan bersikap obyektif dan transparan, meskipun demikian tetap diakui adanya keluhan-keluhan dari pihak peserta maupun dari pihak pelaksana atas tekanan atau intervensi dari pihak-pihak tertentu yang hendak memaksakan keinginannya agar keluarga mereka yang didahulukan sama juga bagi pelamar umum agar anak atau keluarganya yang diluluskan.

“Kami sebagai pejabat yang memiliki kewenangan telah berusaha semaksimal mungkin untuk menyelenggarakan rekrutmen CPNS sebagaimana aturan dan kewenangan yang melekat pada kami, bahwa ada intervensi itu harus kami akui secara jujur pula. Namun semua itu bisa kami lewati dengan tetap berpedoman kepada mekanisme aturan perundang-undangan yang berlaku. Sedangkan khusus tudingan dari para peserta yang banyak menyoal rekrutmen itu, utamanya yang mereka kecewa dengan hasil akhirnya juga seringkali terjadi, sebagaimana yang banyak kita temukan di media massa. Namun semua itu kami yakini, hanya ketidakpahaman saja. Terbukti setelah kami jelaskan mekanisme serta aturannya secara transparan dan terbuka kepada mereka, semuanya bisa mengerti dan memahaminya”.

Tanggapan sejumlah tenaga honorer dan pelamar umum mengungkapkan bahwa sangat sulit mengharapkan proses penerimaan CPNS yang obyektif dan transparan karena masih adanya intervensi ataupun tekanan-tekanan tertentu terhadap pihak penyelenggara atau panitia pelaksana. Kesemuanya itu sudah menjadi rahasia umum ataupun menjadi pemandangan umum dalam setiap kegiatan penyelenggaraan rekrutmen CPNS.

5. Peran dalam melaksanakan ketentuan yang melarang pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS sejak berlakunya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2007.

Seiring penetapan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2005 yang kemudian beberapa pasalnya dirubah melalui Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2007 tentang pengangkatan

tenaga honorer menjadi CPNS sebagai pedoman pelaksanaan rekrutmen CPNS yang diselenggarakan pemerintah khususnya pemerintah daerah kabupaten dan kota di Indonesia, maka dalam pedoman pelaksanaan tersebut juga diatur larangan yang tidak boleh dilakukan oleh setiap pemerintah daerah beserta jajarannya di daerah. Larangan yang dimaksud tertuang dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2005 pasal 8 yang berbunyi berikut: “Sejak ditetapkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia ini, semua pejabat pembina kepegawaian dan pejabat lain di lingkungan instansi, dilarang mengangkat tenaga honorer atau sejenisnya, kecuali ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah”.

Faktor-Faktor yang mempengaruhi BKDD dalam pelaksanaan Rekrutmen CPNSD di Kabupaten Polewali Mandar

Analisis tantangan pelaksanaan rekrutmen CPNS yang dihadapi oleh pihak penyelenggara/panitia pelaksana dan pengawas dari BKDD difokuskan pada 4 (empat) yakni: motivasi, peran kelembagaan, tekanan/intervensi, dan pengawasan. Keempat aspek tersebut dianalisis berdasarkan hasil wawancara dengan informan dan narasumber.

1. Motivasi

Hasil wawancara penulis dengan sejumlah pihak yang sebelumnya pernah menjabat sebagai panitia penyelenggara atau pelaksana serta pengawas rekrutmen CPNS di Kabupaten Polewali Mandar mengungkapkan bahwa pada dasarnya pihaknya sudah berusaha melaksanakan seluruh ketentuan yang termuat dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2007 itu sesuai dengan kemampuan pemahaman dan senantiasa untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab itu secara jujur, adil dan seoptimal mungkin sesuai mekanisme yang berlaku dan disepakati bersama. Panitia Pelaksana Penerimaan CPNS, Kepala Sub Bidang Analisa Kebutuhan dan Kesejahteraan BKDD Kabupaten Polewali Mandar: Ridwan, S.Sos, menjelaskan;

“Kami sudah mengikuti standar pelayanan sebagaimana tugas dan tanggung jawab kami disini di BKDD, utamanya terkait dengan petunjuk teknis yang ada berdasarkan aturan perundang-undangan yang berlaku. Bahwa ada banyak keluhan itu adalah hal lumrah, tetapi kami selalu mengacu kepada aturan yang ada,” (*Wawancara*, 21 Januari 2015)

Hasil observasi ke beberapa unit kerja instansi dalam lingkup Pemkab Polewali Mandar diperoleh gambaran bahwa banyak tenaga honorer yang telah diangkat namun tidak jelas tugas dan fungsinya. Mereka (tenaga honorer) itu hanya datang mengisi absen, menyapu, bercanda atau hanya mondar mandir kiri kanan kemudian pulang.

2. Peran Kelembagaan

Hasil wawancara dengan 20 informan Pelamar umum dari pertanyaan yang diajukan tentang apakah kinerja Pemerintah Daerah/Instansi terkait khususnya BKDD memainkan perannya secara baik dan benar selama dalam pelaksanaan rekrutmen atau penerimaan CPNS pada Pemkab Polewali Mandar. Dari pertanyaan yang diajukan tersebut, terdapat 7 orang informan yang menjawab peran dan kinerjanya baik dan benar, dan 13 orang informan yang menjawab kinerja dan perannya buruk. Dan salah satunya yang mereka nilai adalah terkait dengan pengumuman untuk pelamar umum, sebagaimana dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 98 Tahun 2000 pada pasal 5 ayat 2 yang berbunyi; “pengumuman dilakukan paling lambat 15 (lima belas) hari sebelum tanggal penerimaan lamaran.”

Tetapi realitasnya tidak seperti itu. Biasanya pengumuman dilakukan 7 hari sebelum penerimaan lamaran. Salah seorang PNS yang telah terangkat menjelaskan;

“Saya kira sudah sesuai dengan standar peraturan yang kami ketahui. Utamanya terkait peran BKDD sebagai lembaga yang diberikan kewenangan rekrutmen kepegawaian. Hanya memang seringkali pemberitahuan yang sampai kepada kami terlambat, membuat kami harus selalu secara proaktif untuk mengakses informasi yang ada di BKDD.”
(*Wawancara*, 02 Februari 2015)

3. Tekanan/Intervensi

Kasubag Umum dan Kepegawaian di BKDD Kabupaten Polewali Mandar, Muhammad Sain, S.Sos, mengungkapkan bahwa pada dasarnya panitia pelaksana sudah terlihat cukup memahami tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan benar serta berusaha tetap konsisten dan mempertahankan komitmennya. Terbukti dari sejumlah permasalahan yang timbul hampir dapat diselesaikan semuanya dengan baik. Muhammad Sain, S.Sos, menjelaskan bahwa;

“Kami sudah bekerja berdasar pada pemahaman kami atas peraturan kewenangan dan tugas pokok dan fungsi kami di BKDD. Selain itu kami juga telah berusaha untuk secara konsisten pada pelaksanaan aturan yang kami pahami.” (*Wawancara*, 09 Februari 2015)

4. Pengawasan

Panitia pelaksana pada dasarnya sudah berusaha melaksanakan seluruh ketentuan yang termuat dalam PP Nomor 43 Tahun 2007 dan PP 98 Tahun 2000, sesuai dengan arahan dan kebijakan dari pimpinan BKDD dan Pemerintah Daerah dan senantiasa untuk melaksanakan tugas dan tanggung

jawab itu secara jujur, adil dan optimal serta bebas dari tekanan atau intervensi dari siapapun.

Pendapat itu tidak sejalan dengan tanggapan sejumlah tenaga honorer yang mana mereka berpendapat bahwa peran panitia dalam hal pengawasan belum seoptimal mungkin. Buktinya masih banyak tenaga honorer yang belum terangkat akibat masih adanya pengangkatan tenaga honorer yang cuma memiliki Surat Keputusan sepihak yaitu berdasarkan Surat Keputusan Kepala Kantor. Seorang tenaga honorer yang belum terangkat, Nurmalasari menjelaskan bahwa;

“Saya melihat banyak hal yang sering membuat kami kecewa, utamanya terkait dengan pengangkatan tenaga honorer, soal-soal ini yang menurut kami mengecewakan. Tetapi kami juga sadar bahwa BKDD telah bekerja secara maksimal, namun jujur saja saya kecewa.” (Wawancara, 23 Desember 2014)

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan tersebut di atas, dapat dikemukakan kesimpulan sehubungan dengan dua pokok permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Peranan Badan Kepegawaian daerah (BKD) belum optimal atau selektif dalam rekrutmen aparatur khususnya CPNS pada Pemkab Polewali Mandar. Pada beberapa aspek di nilai sudah sesuai dengan mekanisme yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2005 yang telah di revisi menjadi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2007, namun dalam beberapa aspek lainnya kurang sesuai termasuk masih adanya tenaga honorer dengan bidang keahlian dan criteria usia serta masa kerja tertentu yang tidak mendapat prioritas dalam pelaksanaan rekrutmen CPNS tahun 2005-2014, Namun dalam beberapa aspek lainnya dinilai kurang sesuai adalah criteria pelaksanaan, seleksi administrasi dan penggunaan saluran rekrutmen. Sedangkan aspek yang dinilai sesuai adalah beberapa pelaksanaan pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNSD yang tertuang dalam pasal 1 dan pasal 3, yang mana pasal tersebut cenderung menimbulkan polemik serta masih terjadinya pengangkatan tenaga honorer sebagai CPNSD meskipun ada larangan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 tahun 2005.
2. Secara keseluruhan, ada 4 faktor yang mempengaruhi BKDD dalam pelaksanaan rekrutmen CPNSD pada Pemkab Polewali Mandar dalam menunjang kelancaran pelaksanaan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2005 Jo Peraturan Pemerintah Republik

Indonesia Nomor 43 Tahun 2007 yaitu motivasi,tekanan / intervensi, peran kelembagaan dan pengawasan. Namun faktor yang dominan adalah motivasi, di samping tekanan dan peran kelembagaan.

SARAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan uraian kesimpulan tersebut, dapat direkomendasikan saran-saran sebagai berikut:

1. Pentingnya BKDD Kabupaten Polewali Mandar melakukan evaluasi terhadap perannya dalam pelaksanaan rekrutmen CPNSD.
2. Diharapkan Kepada BKDD dan pihak penyelenggara dan unit kerja instansi dalam Lingkup Pemkab Polewali Mandar untuk secara konsisten, obyektif dan transparan melaksanakan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2005 Jo Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2007 dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 98 Tahun 2000 dalam melaksanakan rekrutmen Pelamar Umum dan tenaga honorer menjadi CPNS agar tidak menimbulkan kesalahan-kesalahan maupun intervensi dan konflik kepentingan yang mempengaruhi kelancaran dan efektivitas pelaksanaan rekrutmen CPNS di Kabupaten Polewali Mandar dengan tetap berpedoman kepada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2005 Jo Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2007, dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2002.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-Buku:

- Abdurachman. 1987. *Prinsip-prinsip Manajemen dalam Pemerintahan*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Atmosudirjo. 1989. *Administrasi Pembangunan*. PT. Gunung Agung, Jakarta.
- Bagong Suyanto dan Sutinah. 2007. *Metode Penelitian Sosial*. Kencana Predana Media Group, Jakarta.
- Basu, Swastha. 2003. *Manajemen Pemasaran Modern*. Gunung Agung, Jakarta.
- Danim, S. 1997. *Metode Penelinitian untuk Ilmu-Ilmu Perilaku*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Darma. 2004. *Manajemen Kepegawaian dan Sistem Rekrutmen Pegawai di Indonesia*. Penerbit Liberty, Jakarta.
- Dwiyanto, Agus. 2005. *Mewujudkan Good Governance melalui Pelayanan Publik*. Gadjja Mada University Press, Yogyakarta.

- Gaffar, A. Karim. 2003. *Kompleksitas Persoalan Otonomi Daerah di Indonesia*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Handayanigrat, S. 1989. *Administrasi Pemerintahan dalam Pembangunan Nasional*. CV. Hajimasagung, Jakarta.
- Handoyo, Toto. 1999. *Sistem Politik dan Perkembangan Kehidupan Demokrasi*. Liberty, Yogyakarta.
- Kuncoro, Mudrajad. 2004. *Otonomi dan Pembangunan Daerah, Reformasi, Perencanaan, Strategi dan Peluang*. Erlangga, Jakarta.
- Lubis, SHB dan Husaini, M. 1987. *Teori Organisasi: Suatu Pendekatan Makro*. PAU, Jakarta.
- Maleong. 1991. *Metode Penelitian Kualitatif*. PT. Grafindo Persada, Jakarta.
- Mardiasmo. 2002. *Otonomi dan Manajemen Keuangan Daerah*. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Maslow, A. 1984. *Motivasi dan Kepribadaian*. Penerbit Pustaka Bina Presindo, Jakarta.
- Marbun. 2001. *Azas-Azas Umum Pemerintahan Yang Layak*. UI, Jakarta.
- Moenir. 1989. *Pendekatan Manusia dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian*. PT Gunung Agung, Jakarta.
- Nitesemito, Alex. 2002. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Balai Pustaka, Jakarta.
- Salusu J. 1996. *Pengambilan Keputusan Startejik untuk Organisasi Publik dan Organisasi Non Profit*. PT. Gramedia, Jakarta.
- Siagian, SP. 1994. *Administrasi Pembangunan*. PT Hajimasagung, Jakarta.
- _____. 1994. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, PT. Gunung Agung Jakarta.
- _____. 1994. *Patologi Birokrasi: Analisis, Identifikasi, dan Terapinya*. PT. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sunarto. 2004. *Manajemen Imbalan*. PT Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Tabrani. GS. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Jambatan, Jakarta.
- Taringan, Robinson. 2004. *Perencanaan Pembangunan Wilayah*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Peraturan Perundang-Undangan:

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945,
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2002 tentang Pembentukan 22 Kabupaten/Kota Baru.
- Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah.
- Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 Tentang Perimbangan Keuangan Antara Pusat dan Daerah.
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2007 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi CPNSD.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2004 Tentang Pembentukan Provinsi Sulawesi Barat.
- Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2000 tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2003.
- Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002.
- Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Daerah Kabupaten Polewali Mandar Nomor 9 Tahun 2009 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Bappeda Dan Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Polewali Mandar.
- Peraturan Bupati Nomor 26 tahun 2009 tentang tugas pokok dan fungsi perangkat organisasi Inspektorat, BAPPEDA dan lembaga teknis daerah Kabupaten Polewali Mandar.

