

REKRUTMEN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI SULAWESI SELATAN

Erick Fathur Rachman^{1*}, Mappamiring², Nasrulhaq³

1. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
2. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
3. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

Abstract

The purpose of this study is to find out the recruitment of Civil Servants in the Regional Personnel Agency of South Sulawesi Province. This study uses qualitative methods to describe and explain the recruitment of Civil Servants. Data collection techniques in this study were interviews, observation and documentation. Data analysis techniques in this study are data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The results of this study can be seen that the Regional Personnel Board of South Sulawesi Province is the coordinator in the process of organizing the selection of Civil Servants in the scope of the South Sulawesi Provincial Government. It is known that in the implementation of the recruitment of Civil Servants at the Civil Service Agency of South Sulawesi Province, there are 4 important stages, namely: Planning for employee needs, Position Analysis, Formation and Procurement of employees. In the process of implementing the recruitment, it is known that there are still various problems starting from the allocation of personnel budgets, regional financial capabilities, to the lack of information regarding a tentative selection schedule.

Keywords: *recruitment, civil servants, regional personnel agency*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengerahui rekrutmen Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif untuk mendeskripsikan dan menjelaskan rekrutmen Pegawai Negeri Sipil. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan menjadi koordinator dalam proses penyelenggaraan seleksi Pegawai Negeri Sipil di lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan. Diketahui bahwa dalam pelaksanaan rekrutmen Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Provinsi Sulawesi Selatan terdapat 4 tahapan penting yaitu: perencanaan kebutuhan pegawai, analisis jabatan, formasi dan pengadaan pegawai. Dalam proses pelaksanaan rekrutmen tersebut diketahui masih terdapat berbagai masalah mulai alokasi anggaran belanja pegawai, kemampuan keuangan daerah, hingga kurangnya informasi mengenai jadwal seleksi yang tentatif.

Kata kunci: rekrutmen, pegawai negeri sipil, badan kepegawaian daerah

* erickfathurrachman@gmail.com

PENDAHULUAN

Manusia sebagai perangkat untuk menggerakkan organisasi biasanya disebut dengan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Menurut Malayu Hasibuan, sumber daya manusia merupakan kemampuan daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu.

Manusia kemudian membentuk dua organisasi besar yang dewasa ini dikenal dengan sebutan organisasi swasta dan instansi pemerintahan. Manusia dalam instansi pemerintahan disebut dengan Aparatur Sipil Negara atau yang di singkat dengan ASN. Dalam Undang-Undang RI Nomor 5 tahun 2014 Pasal 1 kemudian memberikan penjelasan lebih lanjut mengenai Aparatur Sipil Negara, pasal tersebut berbunyi “Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah”. Oleh karena itu pegawai atau Aparatur Sipil Negara akan tetap di butuhkan selama masih ada kegiatan di instansi pemerintahan.

Keterlibatan Aparatur Sipil Negara dalam menjalankan roda pemerintahan di kehidupan bernegara tentunya memiliki catatan sejarah yang sangat panjang. Khususnya di Negara Kesatuan Republik Indonesia, pegawai negeri sipil sebagai salah satu bagian dari Aparatur Sipil Negara memiliki tanggung jawab besar untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan yang berkelanjutan dalam mencapai tujuan nasional. Dalam rangka mencapai tujuan atau cita-cita Nasional tersebut maka diperlukan seperangkat pegawai negeri sipil yang sadar sebagai abdi masyarakat dan memiliki kualitas yang tinggi, setia, taat, serta patuh dalam menjalankan nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Dalam pelaksanaan pemerintahan Negara Indonesia menganut asas desentralisasi, yaitu dengan memberikan ruang kreatifitas dan keleluasaan kepada setiap daerah untuk menyelenggarakan pemerintahannya sendiri dengan asas otonomi daerah. Hal tersebut semata-mata bertujuan untuk menciptakan iklim kolektif di setiap daerah agar dapat menyelenggarakan sistem pemerintahan yang partisipatif dan melanjutkan pembangunan daerah guna mencapai tujuan nasional.

Upaya yang dilakukan dalam mendorong suksesnya kegiatan pemerintah daerah dan penyegaran pegawai atau bisa disebut dengan regenerasi pegawai. Pemerintah daerah kemudian membuka lowongan secara berkala demi kelanjutan gerak instansi pemerintah. Ada banyak faktor yang mengharuskan pemerintah untuk membuka lowongan. Misalnya karena perluasan kegiatan, pegawai yang berhenti atau pindah, pensiun atau meninggal dunia, ataupun karena kekurangan sumber daya manusia. Apapun alasannya, pengisian posisi yang kosong adalah hal yang harus segera untuk dilaksanakan agar organisasi atau instansi pemerintah tersebut tidak pincang dalam menjalankan tugasnya. Salah satu cara yang kemudian dilakukan pemerintah dalam menyesuaikan atau menstabilkan formasi kepegawaiannya adalah dengan rekrutmen.

Pada prinsipnya rekrutmen adalah proses untuk mencari, menarik atau menemukan pelamar kerja yang sesuai dengan kebutuhan kerja oleh suatu instansi. Menurut Mathis dan Jackson (2001) Rekrutmen adalah proses yang menghasilkan sejumlah pelamar yang berkualifikasi untuk pekerjaan di suatu perusahaan atau organisasi. Selain itu, rekrutmen juga didefinisikan sebagai

serangkaian aktivitas untuk mencari memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

Beberapa isu yang kemudian diperhatikan dalam proses rekrutmen diantaranya adalah apakah pegawai yang akan direkrut sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya justru hanya akan menimbulkan penumpukan pegawai di suatu unit tertentu saja. Bagaimanakah tahapan implementasi rekrutmen tersebut. Apakah tahapan-tahapan dalam rekrutmen yang dilaksanakan bersih dari sifat KKN (Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme) dan sesuai dengan standart operasional prosedur perekrutan pegawai. Berdasarkan hasil penelusuran dan pengamatan penulis di paparan 368 struktural organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, benar telah didapati bahwa khususnya di 368 struktural organisasi Badan Kepegawaian Daerah Sulawesi Selatan masih terdapat penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan kemampuan atau kompetensi yang dimilikinya.

Berkaitan dengan hal tersebut, Pada tanggal 15 Juni 2020 baru saja di lantik Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan yang baru. Tentunya harapan pemerintah daerah Provinsi Sulawesi Selatan agar Badan Kepegawaian Daerah sebagai salah satu lembaga di daerah yang menjadi koordinator dalam melakukan perekrutan pegawai negeri sipil menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik dan benar. Badan Kepegawaian Daerah memiliki tugas pokok membantu kepala daerah melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintah yang menjadi kewenangan daerah pada bidang kepegawaian daerah. Maka dari itu efektivitas dalam prosedur rekrutmen menjadi salah satu fokus tujuan yang penting agar pelamar yang direkrut memiliki kualitas dan kualifikasi yang bagus dalam bekerja, sesuai dengan kompetensinya, serta pelaksanaannya harus adil dan bebas dari KKN.

Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Menurut Rivai (2006) Rekrutmen merupakan suatu proses menentukan dan menarik pelamar yang

mampu untuk bekerja daalam suatu perusahaan. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan/dikumpulkan. Hasilnya adalah merupakan sekumpulan pelamar calon karyawan atau pegawai baru untuk mendapatkan sejumlah SDM yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan. Setiap organisasi baik itu swasta ataupun pemerintahan tentunya membutuhkan tenaga-tenaga baru agar organisasi tersebut dapat menjaga kelangsungan hidupnya. Oleh karena itu, organisasi dalam menyiasati kelangsungan hidupnya terutama pada bagian Sumber Daya Manusia untuk menyegarkan kembali organisasinya, salah satunya ialah dengan melakukan perekrutan atau rekrutmen.

Kegiatan atau proses rekrutmen menurut Syuhadak dalam Harbani Pasolong (2002) bukan hanya meliputi pada saat Pengadaan Pegawai, tetapi bahkan sebelum itu sudah ada perencanaan kebutuhan pegawai, analisis jabatan, formasi barulah sampai kepada pengadaan pegawai. Proses panjang yang dilalui oleh pemerintah ini bertujuan agar Pemerintah mampu berjalan sesuai dengan kerangka cita-cita reformasi yang telah dilalui oleh Negara. Adapun penjelasan lebih lanjut

yang dimaksud oleh Syuhadak dijelaskan sebagai berikut: (a) Perencanaan kebutuhan pegawai, Syuhadak dalam Harbani Pasolong (2002) mengatakan bahwa perencanaan kebutuhan pegawai adalah suatu proses yang sistematis dan kontinu untuk menganalisis kebutuhan sumber daya manusia bagi suatu organisasi, dalam kondisi dan kebijakan personalia yang berkembang untuk efektivitas organisasi jangka panjang. Berdasarkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan Tahun 2019 BKD Sulsel memberikan usulan ke Kementrian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI bahwa Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan membutuhkan sebanyak 543 formasi dengan rincian; CPNS sebanyak 241 formasi dan PPPK sebanyak 302 formasi, (b) Analisis Jabatan, Pada dasarnya analisa pekerjaan merupakan manajemen Pegawai Negeri Sipil yang harus selalu dilakukan dalam menyusun kebutuhan manajemen Pegawai Negeri Sipil. Rencana kebutuhan PNS akan dapat dilaksanakan dengan tepat bila sebelumnya sudah dilakukan analisis pekerjaan yang tepat pula dalam suatu instansi. Hal tersebut kemudian diatur dalam Permenpan-RB Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban

Kerja. Berdasarkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan Tahun 2019, Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Provinsi Sulawesi selatan menetapkan standar target yang harus dicapai hanya mencapai Angka 60%. Meskipun demikian target yang telah dicapai mencapai angka 99,79% dari 60% tersebut, (c) Formasi, Formasi menurut Peraturan Pemerintah Nomor. 54 Tahun 2003 adalah penentuan jumlah dan susunan pangkat PNS yang diperlukan untuk menjalankan tugas pokok yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang. Pada Tahun 2021 Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan mengusulkan kebutuhan CPNS dan PPPK yang berjumlah 1013 formasi, dengan rincian Tenaga Kesehatan CPNS 11 Formasi, tenaga Teknis CPNS 389 formasi. Sementara untuk kebutuhan PPPK, Pemprov Sulsel mengusulkan guru agama sebanyak 91 formasi, tenaga kesehatan sebanyak 36 formasi dan tenaga teknis sebanyak 385 formasi, (d) Pengadaan pegawai, Pengadaan PNS telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil Pasal 15. Pengadaan PNS di Instansi Pemerintahan ini dilakukan berdasarkan pada penetapan kebutuhan PNS pada pasal 12 bahwa: (1) Kebutuhan PNS secara Nasional ditetapkan oleh Menteri

pada setiap tahun, setelah memperhatikan pendapat menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang keuangan dan pertimbangan teknis Kepala BKN, (2) Pertimbangan teknis Kepala BKN sebagaimana dimaksud diatas disampaikan kepada Menteri paling lambat akhir bulan Juli tahun sebelumnya, (3) Berdasarkan pertimbangan teknis kepala BKN sebagaimana dimaksud pada pada nomor 2, Menteri menyusun rencana pemenuhan kebutuhan PNS berdasarkan prioritas pembangunan Nasional, (4) Rencana pemenuhan kebutuhan PNS sebagaimana dimaksud pada nomor 3 disampaikan oleh Menteri kepada menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang keuangan untuk dimintakan pendapat paling lambat akhir bulan April untuk rencana pemenuhan kebutuhan PNS tahun berikutnya, (5) Pendapat menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang keuangan sebagaimana dimaksud pada nomor 4 dsampaikan kepada Menteri paling lambat akhir Bulan Mei tahun berikutnya, (6) Penetapan kebutuhan PNS pada setiap Instansi Pemerintahan setiap tahun ditetapkan oleh Menteri paling lambat akhir bulan Mei tahun berjalan, (7) Penetapan kebutuhan PNS sebagaimana dimaksud pada nomor 2 dilakukan

berdasarkan usul dari: PPK Instansi Pusat dan PPK Instansi Daerah yang dikoordinasikan oleh Gubernur.

Pegawai Negeri Sipil yang di singkat dengan PNS adalah pegawai yang telah memenuhi yang telah ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Seiring berjalannya waktu dan tuntutan reformasi birokrasi, Undang Undang Nomor 43 Tahun 1999 kemudian diperbarui oleh pemerintah dengan menerbitkan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang` Aparatur Sipil Negara. Sehingga dalam aturan sebelumnya yang menganggap bahwa TNI dan Kepolisian adalah pegawai negeri sipil kini tidak sama lagi dengan Pegawai Negeri Sipil. Dalam Undang-Undang ASN kemudian membagi 2 jenis pekerjaan Aparatur Sipil Negara yakni Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

Formasi menurut Peraturan Pemerintah Nomor. 54 Tahun 2003 adalah penentuan jumlah dan susunan pangkat PNS yang diperlukan dalam suatu satuan organisasi negara untuk mampu melaksanakan tugas pokok dalam jangka waktu tertentu. Tujuan

penetapan formasi adalah agar satuan-satuan organisasi negara dapat mempunyai jumlah dan mutu pegawai yang cukup yang sesuai dengan beban kerja yang dipikul pada satuan-satuan organisasi itu yang penetapannya telah ditetapkan oleh menteri yang bertanggung jawab dalam bidang penertiban dan penyempurnaan aparatur negara. Dalam hal ini adalah Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Dan penelitian ini akan dilaksanakan selama 2 bulan.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif, Sugiyono (2018) menjelaskan bahwa metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *post positivisme*, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, analisis data bersifat induktif/kualitatif, hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi, serta teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan). Adapun tipe penelitian ini menggunakan tipe

pendekatan deksriptif. Deskriptif adalah prosedur pemecahan masalah yang diselidiki, menggambarkan/menjelaskan keadaan objek penelitian pada saat sekarang, berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana mestinya.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah : (1) Wawancara, (2) Observasi dan (3) Dokumentasi.

Informan penelitian adalah semua pihak yang oleh penulis anggap tahu dan dapat dipercaya sebagai sumber data atau informasi dalam penelitian yang berkaitan dengan prosedur perekrutan PNS di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Teknik penentuan informan yang dilakukan oleh peneliti adalah teknik *purposive sampling*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dengan informan penelitian yaitu pihak yang tahu dan dapat dipercaya sebagai sumber data mengenai perekrutan PNS.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Pasal 1 pada poin 1 menjelaskan bahwa Manajemen Pegawai Negeri Sipil adalah pengelolaan pegawai negeri sipil untuk menghasilkan pegawai negeri

sipil yang professional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme. Oleh karena itu, pemerintah melakukan Manajemen Pegawai Negeri Sipil secara berkala agar pegawai negeri sipil dapat diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan. Salah satu bentuk kegiatan dari umum dari Pelaksanaan Manajemen Pegawai Negeri Sipil adalah rekrutmen:

Perencanaan Kebutuhan Pegawai

Perencanaan kebutuhan pegawai adalah suatu proses Sistematis yang secara berkala dilakukan oleh suatu organisasi dalam menganalisis kebutuhan sumber daya manusia atau dalam hal ini ialah Pegawai. Maksud dalam perencanaan kebutuhan pegawai ini dilakukan agar setiap Satuan Perangkat Daerah dapat menjaga stabilitas Sumber Daya Manusianya dan meningkatkan kualitas serta kompetensi sehingga mampu untuk melaksanakan tugas jabatan serta menyelenggarakan tugas pemerintahan.

Pentingnya Perencanaan Kebutuhan Pegawai ini dilaksanakan adalah agar setiap Satuan Perangkat Daerah atau Organisasi Perangkat Daerah dapat memperkirakan, menghitung dan menjumlahkan setiap

tugas jabatan berdasarkan perhitungan beban kerja agar setiap OPD tidak mengalami yang namanya penumpukan pegawai yang sia sia sehingga tidak membuang-buang alokasi anggaran untuk kebutuhan belanja pegawai seperti gaji dan lain-lain.

Sementara hasil penelitian yang dilakukan dilapangan beserta data hasil wawancara terkait Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan sudah melakukan Perencanaan Kebutuhan Pegawai untuk formasi CPNS dan PPPK Tahun 2020. Kebutuhan Pegawai Tersebut didasarkan pada beban kerja yang ada pada setiap Instansi Pemerintah Daerah yang ada di Provinsi Sulawesi Selatan. Dalam Perencanaan Kebutuhan Pegawai ini juga tidak ditemukan adanya intervensi politik. Dalam hasil penelitian tersebut juga disimpulkan bahwa Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan menjadi koordinator dalam mengupayakan kelancaran pelaksanaan rekrutmen Pegawai Negeri Sipil lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan. Dan dalam menyusun kebutuhan PNS, setiap Organisasi Perangkat Daerah terlebih dulu melakukan analisis jabatan dan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan menjadi Koordinator atau Admin yang kemudian

akan mengeluarkan surat usulan kebutuhan Pegawai Negeri Sipil Lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan.

Perencanaan kebutuhan pegawai merupakan perencanaan strategis dan tersistematis untuk memprediksi kondisi jumlah SDM, keahlian, jenis kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan oleh organisasi pemerintahan untuk memudahkan pelaksanaan tugas jabatan dengan melalui analisis jabatan dan analisis beban kerja.

Dari beberapa pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa perencanaan kebutuhan Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan itu merupakan serangkaian proses yang strategis dan tersistematis melalui hasil analisis jabatan dan analisis beban kerja untuk memprediksi kondisi jumlah SDM, keahlian, jenis kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan oleh organisasi pemerintahan agar dapat memudahkan pelaksanaan tugas jabatan.

Analisis Jabatan

Dalam menyesuaikan tugas, beban kerja dan penataan kelembagaan, Maka setiap Organisasi Perangkat Daerah dianggap perlu untuk melakukan Analisis Jabatan. Oleh

karena itu, rekrutmen bukan hanya tentang mendapatkan Pegawai sebanyak-banyaknya tetapi juga dalam melakukan seleksi pegawai harus mendapat pegawai yang memiliki kompetensi dalam melaksanakan tugas jabatannya.

Sementara hasil yang dilakukan di lapangan, menunjukkan bahwa Proses Analisis Jabatan bukanlah menjadi tugas dari Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan tetapi menjadi tugas dari Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Berdasarkan hasil wawancara tersebut sesuai dengan apa yang tercantum dalam Per Menpan RB No. 1 Tahun 2020 Bab 2 Pasal 3 menjelaskan bahwa Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja di lingkungan pemerintah provinsi dilaksanakan oleh unit JPT Pratama yang secara fungsional membidangi Analisa Jabatan dan Analisis Beban Kerja. Dalam hal ini ialah Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan bagian Kelembagaan dan Analisis Jabatan.

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan telah melaksanakan Rekrutmen sesuai dengan prinsip-prinsip rekrutmen menurut Veirzhal Rivai (2008) yaitu mutu pegawai dengan melakukan analisa pekerjaan, dekskripsi pekerjaan dan

spesifikasi pekerjaan pada informasi jabatan. Untuk itu, demi mendapatkan informasi yang valid baik yang ada di BKD Sulsel dan Biro Organisasi Setda Sulsel dianggap telah sesuai jabatannya karena dalam pelaksanaan rekrutmen itu harus terlebih dahulu melakukan analisis jabatan. Biro Organisasi sebelumnya telah melakukan Analisis Jabatan berdasarkan Kebutuhan Pegawai tiap Instansi daerah dengan menggunakan 17 poin analisis jabatan yang di mana hal tersebut sudah sesuai dengan aturan Permenpan RB Nomor 1 Tahun 2020.

Formasi

Penyusunan formasi yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah Formasi Kepegawaian yang telah disusun dalam aplikasi E-FORMASI berdasarkan kebutuhan tiap Organisasi Perangkat Daerah di lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan. Lebih lanjut, formasi ini secara langsung akan menjabarkan mengenai jabatan administratif yang secara umum di butuhkan oleh tiap Organisasi Perangkat Daerah dalam pelaksanaan tugas pemerintahan. Maka dari itu untuk mengetahui proses pelaksanaan penyusunan formasi, jumlah formasi, formasi yang ditetapkan hingga seberapa jauh formasi

yang telah disusun menutupi kebutuhan Organisasi Perangkat Kerja di lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan.

Ketentuan mengenai detail tentang lowongan yang kosong dalam penerimaan CPNS sebelumnya telah diatur berdasarkan dalam Surat Penetapan kebutuhan Tiap daerah oleh Kementrian Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi. Formasi ini ditetapkan agar setiap Instansi Pemerintah mendapatkan mutu yang cukup dan jumlah pegawai yang cukup untuk menutupi lowongan kebutuhan setiap Instansi Pemerintah.

Sementara hasil penelitian yang di lakukan di lapangan. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan sudah mengajukan jumlah usulan kebutuhan untuk formasi CPNS dan PPPK lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan Tahun Anggaran 2021. Hal tersebut telah sesuai dengan apa yang di maksud oleh Syuhadak dalam Harbani Pasolong (2002) yang menjelaskan bahwa Formasi tersebut di ajukan atau diusulkan oleh Setiap Perangkat Kerja Daerah. Sesuai dengan pernyataan tersebut hal tersebut juga bisa dilihat dalam PP Nomor 54 Tahun 2003 dan PERKA BKN No 3 Tahun 2009 yang menjelaskan bahwa Formasi Pegawai Negeri Sipil diajukan agar Satuan Perangkat Kerja Daerah mampu

untuk menjalankan tugas pokok sesuai dengan fungsinya. Berdasarkan hasil wawancara yang berhak untuk melakukan penetapan tentang jumlah Formasi CPNS dan PPPK adalah Menpan-RB. Hal tersebut telah sesuai dengan PERKA BKN No. 3 Tahun 2009 bahwa dalam Penetapan Jumlah Formasi di Setiap Daerah adalah kewenangan dari Menpan-RB dengan mempertimbangkan Pendapat Menteri Keuangan dan Petunjuk Teknis Badan Kepegawaian Negara. Diketahui bahwa jumlah usulan lebih banyak daripada jumlah yang ditetapkan hal tersebut karena adanya masalah pada alokasi anggaran untuk belanja pegawai, kemampuan keuangan daerah dan lain-lain.

Dengan adanya ketentuan mengenai Formasi ini, diharapkan agar Pelamar Calon Pegawai Negeri Sipil dapat menentukan pilihan yang tepat dan sesuai dengan Kompetensi dan Bidang keahliannya masing masing.

Pengadaan Pegawai

Pengadaan Pegawai Negeri Sipil yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kegiatan mengisi lowongan formasi yang kosong dengan menyeleksi Warga Negara Indonesia yang telah memenuhi syarat tertentu untuk diangkat sebagai Pegawai Negeri

Sipil Pengadaan Pegawai Negeri Sipil dilakukan berdasarkan pada penetapan kebutuhan Pegawai Negeri Sipil dengan melalui tahapan sebagaimana dimaksud pada Peraturan BKN Nomor 14 Tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Pengadaan Pegawai Negeri Sipil.

Berdasarkan temuan hasil penelitian tentang Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan peneliti telah mengumpulkan sejumlah data yang dianggap cukup untuk menjelaskan bahwa rekrutmen Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dilaksanakan berdasarkan kebutuhan setiap Instansi Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan dalam mengisi lowongan formasi yang kosong agar setiap Instansi Pemerintah Daerah yang ada di Provinsi Sulawesi Selatan dapat menyelenggarakan dan melaksanakan tugas pemerintahan. Dan yang memiliki wewenang dalam Pengadaan PNS adalah Menpan RB dengan memperhatikan dan mempertimbangkan pendapat dari Menteri Keuangan tentang Alokasi Anggaran untuk belanja pegawai dan Petunjuk Teknis dari Badan Kepegawaian Negara.

Di situasi pandemic covid-19 kali ini, Pemerintah melalui Badan Kepegawaian Negara juga telah

mengeluarkan Surat Edaran Nomor 7 Tahun 2021 tentang Prosedur Penyelenggaraan Seleksi dengan Metode Computer Assisted Test Badan Kepegawaian Negara dengan Protokol Kesehatan Pencegahan dan Pengendalian Corona Virus Diseasi (COVID-19).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai topik permasalahan dalam penulisan skripsi ini, sebagaimana yang telah dijabarkan dan dijelaskan mengenai Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Perencanaan Kebutuhan Pegawai menjadi faktor penting dalam pelaksanaan Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan karena hal tersebut merupakan hasil dari perhitungan kebutuhan instansi terhadap beban kerja yang dimiliki. Oleh karena itu dalam perencanaan kebutuhan pegawai ini menjadi faktor penting untuk menutupi dan menjaga stabilitas Pegawai di setiap Organisasi Perangkat Daerah yang ada di Lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan, (2) Analisis jabatan. Analisis jabatan ini dilakukan oleh biro

organisasi karena dalam Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dibutuhkan mutu dan jumlah pegawai yang cukup yang sesuai dengan kompetensinya. Hal ini tentunya telah melalui proses yang tepat dan kompleks karena dalam proses analisis jabatan ini Biro Organisasi menggunakan tujuh belas poin variabel dalam menentukan kriteria pelamar tepat sesuai dengan jabatannya, (3) Formasi, dalam penyusunan formasi ini diketahui bahwa jumlah usulan lebih banyak daripada jumlah penetapan. Tentunya hal tersebut merupakan sebuah masalah yang dialami oleh setiap Organisasi Perangkat Daerah yang berada di lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan dalam menutupi jumlah kebutuhan Formasinya. Sehingga karena tidak terpenuhinya kebutuhan formasi untuk setiap OPD yang ada di Sulawesi Selatan tentunya akan menghambat OPD-OPD tersebut dalam menjalankan tupoksinya masing-masing, (4) Pengadaan Pegawai, diketahui bahwa dalam pelaksanaan pegawai ini terjadi rentang koordinasi dan kerja dari Pemerintah Pusat sampai Pemerintah Daerah yang ada di Provinsi Sulawesi Selatan. Dengan menyesuaikan situasi pandemic covid-19 maka pelaksanaan Rekrutmen di

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan akan mengikuti Prokotel Kesehatan. Upaya tersebut dilakukan agar proses seleksi Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dapat berjalan dengan lancar.

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999.
Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014.

DAFTAR PUSTAKA

- Harbani, P. (2002). *Teori Ilmu Administrasi Public*. Jakarta: Alfabeta.
- Hasibuan. M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2019.
- Mathis, L.R & Jackson, H.J. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Kedua.
- Permenpan RB Nomor. 1 Tahun 2020 tentang *Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja*.
- Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2003.
- Peraturan Pemerintah Nomor. 11 Tahun 2017 tentang *Manajemen Pegawai Negeri Sipil*.
- PERKA BKN No. 3 Tahun 2009 tentang *Pedoman Penyusunan Formasi Jabatan Analisis Kepegawaian*.
- Rivai.V. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Praktik, Edisi Pertama*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Surat Edaran BKN Nomor 7 Tahun 2021