

**THE NEW FORMATION OF THE PUBLIC SERVANT
IN NORTH KALIMANTAN PROVINCE
(STUDI :THE RECRUITMENT OF THE NEW STATE OFFICERS IN
NORTH KALIMANTAN)**

Oleh : **Raudah Mahmud**

Dosen Fakultas Ilmu-Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

=====

Abstract

The aim of this research is to know the reason why the local Government of North Kalimantan Province to recruit the new officer. Recruitment is the process to look for , find , ask to join and determine a few persons from insider or outsider of the company as the candidates of the manpower with the special characteristics as being defined in the planning of the the human resources. The results of the recruitment process is the the sum manpower who will take the selection process namely the one to determine the candidate who is the best to fulfil the certain position in the company concerned ((Schuer & Jackson, 1996:232). The method of it is qualitative and by library one. The location is in the local Government , North Kalimantan Province . The results are (1). The local Government , North Kalimantan Province, as a new province needs new officers ,(2). There will be recruitment by test ,(3). The candidates have to prepare seriously to compete. The suggestions are (1). The young as the candidates have to prepare to take the recruitment test by studying hard.(2). The local government in regencies and municipal have to guide the candidates as well as possible.

Keywords : candidate, local, process, manpower, recruitment

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Isu dalam jurnal ini terjadi pada tahun 2014 namun sangat baik untuk dikaji sebagai acuan untuk pengembangan ilmu administrasi negara. Menurut Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (MenPAN-RB) Azwar Abubakar usul penerimaan atau rekrutmen calon pegawai negeri sipil untuk memenuhi kebutuhan pegawai pemerintahan provinsi (Pemprov) Kalimantan Utara. Oleh karena itu ia akan mengusulkan penerimaan calon pegawai negeri sipil (CPNS) tahun 2014 ini. Penjabat (Pj) Gubernur Irianto Lambrie mengatakan telah memerintahkan pelaksanaan tugas (Plt) Sekretaris Provinsi Kalimantan Utara Badrun dan Biro Kepegawaian menyiapkan kelengkapan dokumen yang dibutuhkan. Pemenuhan calon pegawai negeri sipil tersebut untuk mengisi pos di provinsi yang baru tersebut yang memiliki 5 (lima) pemerintah lokal yaitu : Pemerintah Kabupaten Bulungan dengan Ibukota Tanjung Selor, Kabupaten

Malinau dengan Ibukota Malinau, Kabupaten Nunukan dengan Ibukota Nunukan dan Kabupaten Tanah Tidung dengan Ibukota Tidung Pale dan 1 Pemerintah Kota yaitu Tarakan. Jadi masuk akal kalau pegawainya kurang. Dari uraian dalam latar belakang di atas maka peneliti ingin meneliti terkait perekrutmen pegawai di Kalimantan Utara.

B. Rumusan Masalah

Dalam penelitian memiliki rumusan masalah yaitu suatu masalah yang akan menjadi fokus penelitian sehingga peneliti menyusun indikator dari masalah yang akan diteliti. Masalah yang akan diteliti dalam variabel yaitu variabel bebas (*Independent variable*) dan variabel terikat (*Dependent variable*). Dari hal-hal di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, "Apakah para pemuda di daerah ini siap berkompetisi dengan calon dari luar daerah Provinsi Kalimantan Utara untuk mengikuti ujian calon PNS?"

C. Tujuan penelitian

Tujuan penelitian ini adalah ingin mengetahui apakah para pemuda di daerah ini siap berkompetisi dengan calon dari luar daerah Provinsi Kalimantan Utara untuk ujian calon PNS.

D. Manfaat penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai pengembangan ilmu administrasi negara khususnya manajemen kepegawaian bagi peneliti yang akan datang. Hasil penelitian ini adalah untuk data awal bagi peneliti lanjutan. Secara praktis penelitian ini sebagai masukan kepada Pemerintah provinsi baru Kalimantan Utara di bidang kepegawaian khususnya kepada pejabat yang membidangi kepegawaian serta pengamat kepegawaian.

II. KERANGKA DASAR TEORI

A. Rekrutmen pegawai

Tujuan rekrutmen adalah (1). Menyediakan sekumpulan calon tenaga kerja/karyawan yang memenuhi syarat, (2). Agar konsisten dengan strategi, wawasan dan nilai perusahaan, (3). Untuk membantu mengurangi kemungkinan keluarnya karyawan yang belum lama bekerja, (4). Untuk mengkoordinasikan upaya perekrutan dengan program seleksi dan pelatihan. Untuk memenuhi tanggungjawab perusahaan dalam upaya menciptakan kesempatan kerja (Sumber : [content&view=article&id= 143%3Arekrutmen-karyawan-definisi-tujuan-proses](#)).

Ada dua sumber dalam rekrutmen yaitu :

(1). Rekrutmen internal meliputi karyawan yang ada sekarang yang dapat dicalonkan untuk dipromosikan, dipindahtugaskan atau dirotasi tugasnya, serta mantan karyawan yang bisa dikaryakan dipanggil kembali (Schuer & Jakson, 1996:232)

a) Penawaran terbuka untuk satu jabatan (*job posting*)

Rekrutmen terbuka ini merupakan sistem mencari pekerja yang berkemampuan tinggi untuk mengisi jabatan yang kosong, dengan memberikan kesempatan pada semua pekerja yang berminat. Semua pekerja yang berminat untuk mengisi jabatan untuk menyampaikan permohonan untuk mengikuti seleksi intern. Cara ini baik untuk mengisi kekosongan eksekutif tingkat bawah, guna menghindari penempatan yang bersifat subyektif.

- b) Perbantuan pekerja
- c) Kelompok pekerja sementara
- d) Promosi dan pemindahan

Keuntungan Sumber Internal :

- Semangat kerja yang lebih baik
- Penilaian kemampuan yang lebih baik
- Biaya lebih rendah untuk lowongan tertentu
- Motivasi yang lebih tinggi untuk berkinerja lebih baik
- Pengisian lowongan lebih cepat

Kerugian Sumber Internal :

- Karakter yg tidak baik tetap terbawa
- Menimbulkan masalah semangat kerja bagi yang tidak dipromosikan
- Menimbulkan konflik bila penempatan salah
- Menghambat kreatifitas dan inovasi baru
- Menghambat ide-ide baru

2. Rekrutmen dari luar

Rekrutmen dari luar adalah pencarian tenaga kerja dari luar instansinya. Di situ ada keuntungan dan kerugiannya.

Keuntungan Sumber Eksternal :

- Kesalahan dalam pengisian jabatan dihindari karena adanya peluang besar untuk memperoleh calon potensial
- Kualifikasi tenaga kerja dapat lebih terjamin
- Adanya gagasan, ide dan nuansa yang baru
- Transfer pengetahuan baru kepada karyawan lama

Kerugian Sumber Eksternal :

- Proses memakan waktu yang lama
- Membutuhkan biaya yang besar
- Penyesuaian atau orientasi memerlukan waktu yang lama
- Kemungkinan membawa perilaku lama yang kurang baik

Proses rekrutmen meliputi beberapa poin penting, menurut Simamora (1997:221) sebagai berikut :

1. Penyusunan strategi untuk merekrut

Di dalam penyusunan strategi ini, departemen sumber daya manusia bertanggung jawab di dalam menentukan kualifikasi-kualifikasi pekerjaan, bagaimana karyawan akan direkrut, di mana dan kapan.

2. Pencarian pelamar-pelamar kerja

Setelah rencana dan strategi perekrutan disusun, aktivitas perekrutan sesungguhnya bisa berlangsung, melalui sumber-sumber perekrutan yang ada. Banyak atau sedikitnya pelamar dipengaruhi oleh usaha dari pihak perekrut di dalam menginformasikan lowongan, salah satunya adanya ikatan kerjasama yang baik antara perusahaan dengan sumber-sumber perekrutan eksternal seperti sekolah, universitas.

3. Penyisihan pelamar-pelamar yang tidak cocok / penyaringan

Setelah lamaran-lamaran diterima, haruslah disaring guna menyisihkan individu yang

tidak memenuhi syarat berdasarkan kualifikasi-kualifikasi pekerjaan. Di dalam proses ini memerlukan perhatian besar khususnya untuk membendung diskualifikasi karena alasan yang tidak tepat, sehingga di dalam proses ini dibutuhkan kecermatan dari pihak penyaring.

4. Pembuatan kumpulan pelamar

Kelompok pelamar (applicant pool) terdiri atas individu-individu yang telah sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh perekrut dan merupakan kandidat yang layak untuk posisi yang dibutuhkan.

Kata rekrutmen berarti mengangkat pegawai baru dengan cara tes kompetensi dan penampilan kerja. Dalam tes pegawai ada yang menggunakan merit sistem yaitu bersifat saklekheid atau kaku sehingga tidak ada toleransi. Sementara yang saatu adalah secara fleksibel dimana ada toleransi dalam persyaratan. Di bawah ini dijelaskan materi apa saja yang menjadi bahan tes :

1. Jenis keterampilan

Setiap instansi ingin memerlukan tenaga yang paripurna agar menghasilkan kerja yang terbaik. Untuk memperoleh tenaga kerja yang demikian baik dari luar (outsourcing) maupun dari lingkungan sendiri maka diperlukan variabel-variabel antara lain (Heijrachman , 1990:37 -40) :

- 1.1. Kebijakan rekrutmen apakah diperlukan atau memindahkan yang ada ;
- 1.2. Tingkat spesialisasi yang diinginkan dari ara karyawan;
- 1.3. Partisipasi yang diinginkan dari para karyawan ;
- 1.4. Diterimanya prinsip senioritas;
- 1.5. Mobilitas manajer yang sesuai dengan keterbatasan ketrampilannya.

2. Asal tenaga kerja

Tenaga dari luar dapat digolongkan menjadi :

- 2.1. Mereka yang mencari pekerjaan baru untuk petama kali ,
- 2.2. Yang sudah bekerja tetapi tidak puas dengan pekerjaannya,
- 2.3. Membajak karyawan perusahaan lain ,
- 2.4. Mereka yang sudah bekerja dan sedang menganggur.

3. Metode penarikan karyawan

- 3.1. Melalui iklan atau advertasi;
- 3.2. Kantor Penempatan Tenaga ;
- 3.3. Rekomendasi dari karyawan yang sedang bekerja ;
- 3.4. Lembaga pendidikan;
- 3.5. Lamaran yang masuk secara kebetulan;
- 3.6. KKN;
- 3.7. Leasing (pocokan tenaga kerja);
- 3.8. Serikat buruh ;

B. Penilaian Prestasi Kerja

Dalam menilai prestasi kerja karyawan dengan, (1). Kebetulan saja yang tidak sistematis, (2). Tradisional yaitu dengan melihat karakteristik, sumbangan karyawan kepada perusahaan dan keduanya. Penilaian sistematis oleh atasan adalah dengan berkala. Sistem ini bermanfaat untuk pengambil keputusan yang terkait dengan gaji, promosi, transfer dan lain-lain. Sistem–sistem penilaian prestasi kerja antara lain : ranking, perbandingan antar karyawan, grading, skala grafis dan checklist.

1. Ranking menggunakan rumus tertua yaitu pukul rata-rata maka ditemukan rangking prestasi;
2. Perbandingan antar karyawan dengan mengecek kepemimpinan , inisiatif dan keandalan;
3. Grading yaitu jumlah produktivitas setiap karyawan
4. Skala grafis menjumlahkan produktivitas tertentu seperti kualitas pekerjaan kuantitas pekerjaan, kriteria sangat baik dan lain-lain lalu dibuat grafis
5. Checklist dengan membuat tabel atau sederetan kriteria kalau positif hasil checklist yang diperoleh maka ia berprestasi.

III. PEMBAHASAN

Provinsi Kalimantan Utara adalah provinsi baru yang tentu memerlukan tenaga kerja baru dengan formasi tertentu. Mengenai formasi pegawai yang diperlukan Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara, Irianto menyatakan akan dikonsultasikan dengan kementerian pendayagunaan aparatur Negara dan reformasi birokrasi (KemenPAN-RB) yang disesuaikan dengan kebijakan nasional. Menurut Irianto jika sudah ada kepastian kebijakan kuota yang diberikan pemerintah pusat kepada Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara, formasi yang akan dibuka pasti diumumkan.

Sebelumnya, Kepala Biro Kepegawaian Abdul Madjid mengaku pihaknya telah mempersiapkan analisis jabatan (anjab) mengenai kebutuhan pegawai negeri sipil di lingkungan pemerintah Provinsi Kalimantan Utara. Kalau tahun ini pemerintah Provinsi Kalimantan Utara diberi prioritas penerimaan calon pegawai negeri sipil, pihaknya mengusulkan penerimaan calon pegawai negeri sipil sesuai dengan kebutuhan. Sebagai mana diberitakan menyatakan penerimaan calon pegawai negeri sipil akan kembali digelar. Direncanakan tes dilangsungkan Juni / Juli 2014.

Irianto meminta pemerintah Kabupaten atau Kota se-Kalimantan Utara agar membantu para pemuda yang akan mengikuti seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil yaitu disediakan kesempatan mendapat bimbingan belajar. Hal itu perlu dilakukan untuk meningkatkan kemampuan peserta mengerjakan soal-soal tes calon pegawai negeri sipil, sehingga bisa bersaing dengan peserta luar daerah. Kalau kalah bersaing dengan peserta luar daerah, maka kapasitas mereka harus ditingkatkan lagi, bukan sistemnya yang diubah. Irianto menegaskan, dalam pelaksanaan seleksi calon pegawai negeri sipil, semua elemen menyaratkan mendapat kesempatan sama dengan demikian, mereka yang diterima jadi Pegawai Negeri Sipil bukan lagi anak atau saudara pejabat. Anak petani, anak tukang bangunan, dan lain-lain mendapat kesempatan yang sama.

IV. PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa (1). Provinsi Kalimantan Utara sebagai provinsi baru memerlukan pegawai baru baik berasal dari internal provinsi tersebut yaitu dengan mutasi sebagian pegawai atau dari luar instansi misalnya rekrutmen umum. (2). Rekrutmen ini untuk mengisi formasi di Provinsi Baru Kalimantan Utara, (3). Rekrutmen tersebut dimaksudkan untuk mempercepat pembangunan daerah ini, (4). Untuk itu para kepala daerah harus menyiapkan para pemuda untuk bersaing merebut formasi itu, (5). Penilaian test secara obyektif dengan sistem merit.

B. Saran-saran

Saran-saran dari perekrutan ini maka para pemuda belajar keras agar lulus tes. Untuk itu maka para kepala daerah harus sungguh-sungguh fokus untuk memenangkan test ini yaitu dengan : (1). Menyiapkan para pemuda untuk belajar di sekolah formal dengan sungguh-sungguh, (2). Disediakan pelatihan-pelatihan test soal potensi akademik bagi sudah lulus S.1 atau SLTA, (3). Dibina juga tentang kepribadian, moral dan akhlak mulia.

DAFTAR PUSTAKA

(Sumber : http://www.insanperforma.co.id/index.php?option=com_content&view=article&id=143%3Arekrutmen-karyawan-definisi-tujuan-proses)

Jackson, Schuler, Werner, 2011, *Pengelolaan Sumber Daya Manusia 2*, edisi ke sepuluh, terjemahan, Salemba Empat, Jakarta.

Ranupandjojo, Heidjrachman dan Husnan Suad. 2004 *Manajemen Persoalia*. Cetakan Kesebelas. BPFE. Yogyakarta. .

Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Kesembilan. Penerbit YKPN. Yogyakarta.

Surat kabar Tribun Kaltim ,2014 , Group Kompas Gramedia ,Samarinda

Surat kabar Harian Kaltimpost ,2014,Group JawaPost , Samarinda

Undang-undang nomor 8 tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian.