

**PROSES PELAKSANAAN REKRUTMEN CALON PEGAWAI NEGERI
SIPII TAHUN 2010**

(Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo)

SKRIPSI

**Diajukan untuk menempuh ujian Sarjana pada Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya**

Sarah Paskarina

0810310120



UNIVERSITAS BRAWIJAYA

FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI

JURUSAN ADMINISTRASI PUBLIK

MALANG

2013

MOTTO

Sebab rancanganKU bukanlah rancanganmu,
dan jalanmu bukanlah jalanKU

Karena masa depan sungguh ada, dan
harapanku tidak akan hilang



TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Proses Pelaksanaan Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil tahun 2010 (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo)

Disusun Oleh : Sarah Paskarina

NIM : 0810310120

Fakultas : Ilmu Administrasi

Jurusan : Administrasi Publik

Konsentrasi : -

Malang, Juli 2013

Komisi Pembimbing

Ketua

Anggota

Mochammad Saleh Soeaidy, Dr, MA
NIP 19540212 198103 1006

Lely Indah Mindarti, Dr, M.Si
NIP. 19690524 200212 2002

TANDA PENGESAHAN

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, pada:

Hari : Senin

Tanggal : 22 Juli 2013

Jam : 10.00 WIB

Skripsi atas nama : Sarah Paskarina

Judul : Proses Pelaksanaan Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2010 (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo)

Dan dinyatakan lulus

MAJELIS PENGUJI

Ketua

Anggota

Mochammad Saleh Soeaidy, Dr, MA

Lely Indah Mindarti, Dr, M.Si

NIP. 19540212 198103 1 006

NIP. 19690524 200212 2 002

Ketua

Anggota

Prof. Dr. Agus Suryono, MS

Drs. Mochamad Rozikin, MAP

NIP. 19521229 197903 1 003

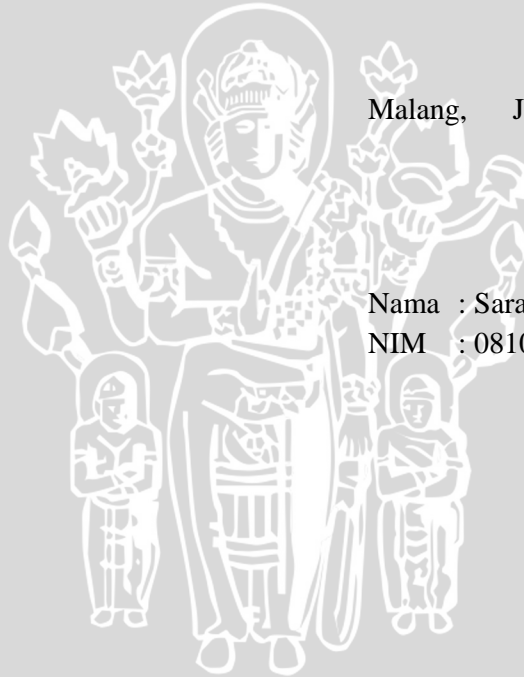
NIP. 19630503 198802 1 001

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU N0.20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan Pasal 70).

Malang, Juli 2013



Nama : Sarah Paskarina

NIM : 0810310120



RINGKASAN

Sarah Paskarina, 2008, **Proses Pelaksanaan Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2010** (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo), Mochammad Saleh Soeaidy, Dr, M.A., Lely Indah Mindarti, Dr, M.Si.

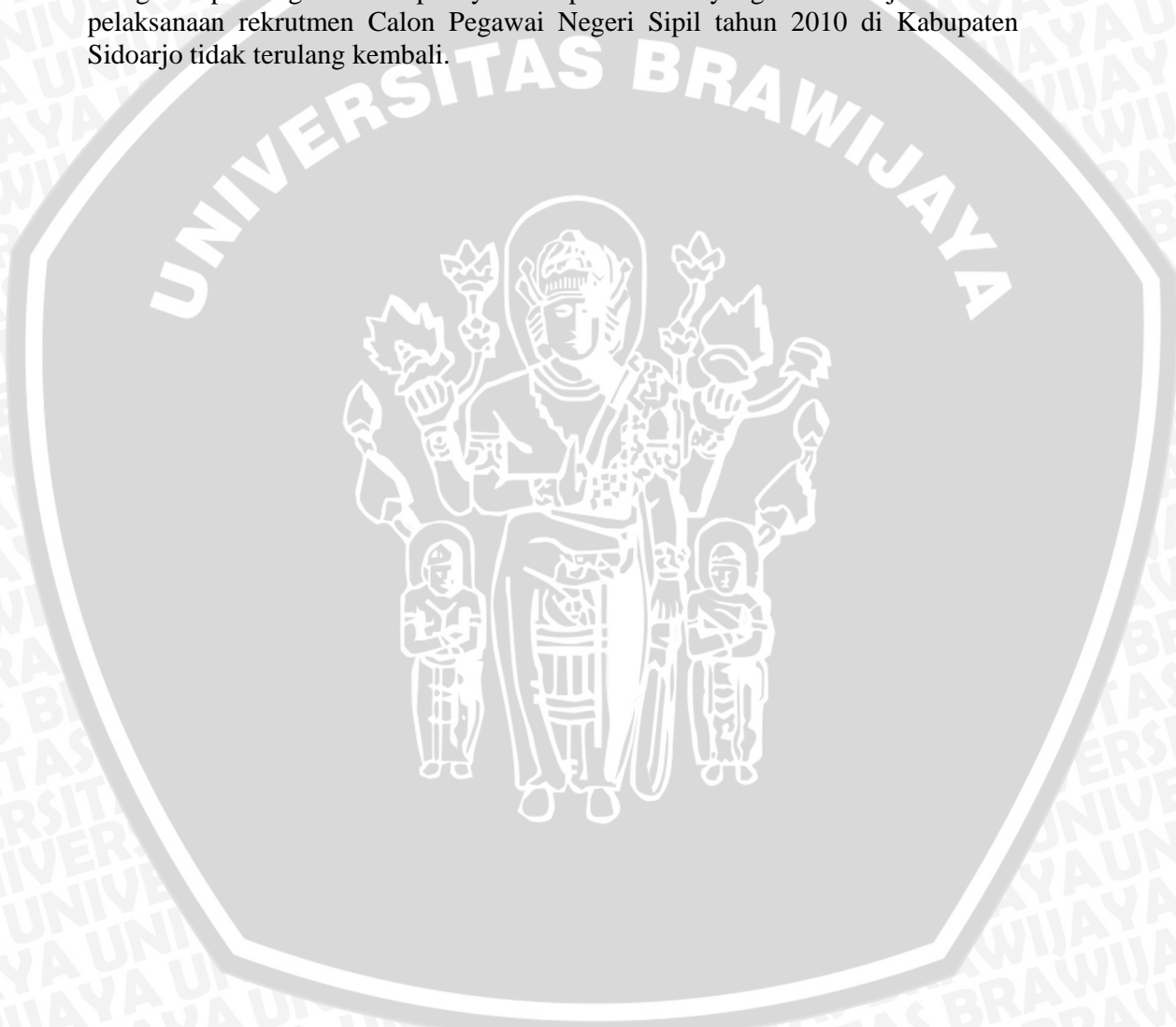
Dalam mewujudkan Pemerintahan yang baik, Pemerintah dituntut mampu memberikan pelayanan yang prima serta menciptakan Pemerintahan yang lebih baik. Sehingga untuk mewujudkannya Pemerintah memerlukan sumber daya aparatur yang memiliki kualitas dan berkompeten dalam bidangnya. Pentingnya, peran dari sumber daya aparatur itu dapat dilihat bagaimana kualitas kinerja, pengembangan mental spiritualitas dari Aparatur Pemerintah tersebut dalam menyelenggarakan tatanan Pemerintahannya. Serta untuk memperoleh kualitas kinerja dari Aparatur Pemerintah yang demikian, maka diperlukan adanya sumber daya aparatur yang dipilih secara selektif. Pemilihan Aparatur Pemerintah ini dapat dilakukan melalui proses rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil. Oleh karena itu, dalam pelaksanaan rekrutmen ini diharapkan dapat menghasilkan para Aparatur Pemerintah yang mampu bertugas untuk menyejahterakan masyarakat.

Metodologi penelitian skripsi ini meliputi jenis penelitian, fokus penelitian, jenis sumber data, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian dan analisis data. Jenis penelitian skripsi ini menggunakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Di dalam fokus penelitian ini terdiri dari proses pelaksanaan rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil dan faktor-faktor penghambat dari pelaksanaan rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil tersebut. Jenis sumber data antara lain primer dan sekunder. Sedangkan, teknik dari pengumpulan data yaitu melalui interview, observasi, dan dokumentasi. Instrumen penelitian ini terdiri dari peneliti itu sendiri, pedoman wawancara, dan catatan lapangan. Dan analisis data meliputi pengumpulan, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil Penelitian inilah adalah Pemerintah Kabupaten Sidoarjo mampu mandiri dalam pelaksanaan rekrutmen sumber daya aparatur. Proses pelaksanaan rekrutmen meliputi analisa kebutuhan pegawai baik analisa beban kerja dan jabatan. Setelah itu, memberikan pengumuman rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil baik di media masa maupun media elektronik, serta pendaftaran, seleksi, penerimaan dan penempatan. Walaupun masih ada kendala, antara lain kendala yang terjadi dalam proses pelaksanaan rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil ini, seperti kesalahan teknis yang dilakukan oleh calon pelamar itu sendiri. Kendala-kendala yang terjadi dalam pelaksanaan rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil ini mampu diatasi oleh pihak panitia penyelenggara. Meskipun kendala-kendala itu masih terjadi dalam proses pelaksanaan rekrutmen ini dapat dikatakan secara keseluruhan berjalan sesuai dengan yang diharapkan.

Saran dari hasil penelitian ini adalah untuk mengurangi kendala dalam pelaksanaan rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil khususnya kendala teknis

yang terjadi. Yaitu pihak panitia pelaksana rekrutmen ini dapat memberikan penjelasan secara langsung dan terperinci mengenai prosedur-prosedur apa saja yang harus dipenuhi oleh Calon Pegawai Negeri Sipil tersebut. Sehingga dengan cara ini diharapkan dapat meminimalisir kesalahan yang dilakukan oleh para Calon Pegawai Negeri Sipil. Dan Badan Kepegawaian Daerah diharapkan juga mengevaluasi terhadap serangkaian proses pelaksanaan rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil mulai dari pembentukan formasi dan penempatan Calon Pegawai Negeri Sipil apa sudah dapat berjalan dengan baik atau belum. Hal ini mengantisipasi agar ke depannya setiap kendala yang telah terjadi dalam pelaksanaan rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil tahun 2010 di Kabupaten Sidoarjo tidak terulang kembali.



SUMMARY

Sarah Paskarina, 2008, **Prosess recruiting government employee candidates** (a Case Study in the Local Employment Agency of Sidoarjo Regency), Mochammad Saleh Soeaidy, Dr, M.A., Lely Indah Mindarti, Dr, M.Si.

In order to realize good governance, the Government is requested to provide excellent service and create a better government. So as to realize the Government requires personnel resources that have quality and are competent in their field. Importance, the role of the personnel resources can be seen how the quality of performance, spirituality mental development of the Government Apparatus in running order reign. And to increase the quality of the performance of the Government Apparatus, thus it is necessary to selected personnel resources selectively. Apparatus government elections can be done through the recruitment process candidates for Civil Servants. Therefore, in the implementation of recruitment is expected to result in the Government apparatus capable of serving for the welfare of society

The research methodology of this thesis include the type of research, the focus of research, types of data sources, data collection techniques, research instruments and data analysis. Type of thesis research uses descriptive study with a qualitative approach. In the focus of this study consisted of the implementation process of recruiting candidates for Civil Servants and the factors inhibiting the implementation of the recruitment of candidates for Civil Servants is. Types of data sources such as primer and secondary. Meanwhile, the technique of collecting data through interviews, observation, and documentation. The research instrument consisted of researchers themselves, guidance interviews, and field notes. Includes the collection and analysis of data, presentation of data, and drawing conclusions.

The results of this study are capable of independent Sidoarjo regency government in the implementation of recruitment of personnel resources. Implementation of the recruitment process includes the analysis of both employee needs analysis workload and job title. After that, make an announcement recruiting good candidates for Civil Servants in the mass media and electronic media, as well as the application, selection, admission and placement. Although there are still obstacles, among other constraints that occur in the process of implementation of the Civil Service recruitment candidates, such as technical

errors made by the applicants themselves. Constraints that occur in the implementation of recruitment of candidates for Civil Servants is able to be overcome by the committee organizers. Despite the obstacles that still occur in the recruitment process can be said to be exercising overall running as expected.

Suggestion of this research is to reduce obstacles in the implementation of the recruitment of candidates for Civil Servants in particular technical problems occur. Namely recruitment executive committee can provide direct and detailed explanations about what procedures should filled by the candidates for Civil Servants. So in this way is expected to minimize the mistakes made by the candidate for Civil Servants. And the Regional Employment Board is expected to also evaluate the implementation process of a series of candidates for Civil Servants recruitment ranging from the formation and placement of candidates for Civil Servants what can already be run well or not. It is anticipated that in the future any problems that have occurred in the implementation of the recruitment of candidates for Civil Servants in 2010 in Sidoarjo not recur.



Halaman Persembahan

Ku Persembahkan Karyaku, kepada:

Bapa yang begitu mengasihiku

Mengucapsyukur buat banyak hal tak terduga yang telah Dia berikan di hidupku ☺

Kedua Orang Tua dan adekku yang terkasih
Mengucapsyukur buat setiap kasih sayang dan didikannya yang mampu mengajarkanku banyak hal di dalam hidupku. Dan adek satu-satunya yang memberikan supportnya dengan caranya yang berbeda.



Keluarga besar yang ada di Malang “PMK IMMANUEL”

Banyak hal yang bisa ku terima semenjak aku mengenal setiap pribadi yang ada di dalamnya. Teristimewa aku mengucapsyukur buat pribadi mbak-mbak, mas-mas, dan kakak-kakak yg terkasih (mbak Meme, mas Wahyu, mas Ham, kak Yoan, kak Yona, kak Nova, kak Rinda, dan kak Yoel) yang telah mendidik dan berjaga selama di Malang.



Serta saudara-saudara terkasih yang telah berproses bareng selama di Malang baik Nita, Tere, Novi, Okbal, Didit, Billy, Jossie, Tia, Ani, Intan dan Dessi. Dan, tidak lupa adek-adek yang luarbiasa Rilin, Yoel, Ana, Melly, Daniel, Erison, Nando, Endof, Tya, Erlin, dan Angel. Dan seluruh pribadi yang luarbiasa di PMK IMMANUEL. Tuhan memberkati kalian semua 😊

Semua patner pelayanan “KPPM GKJW di Sidoarjo” yang luarbiasa.

Serta semua sahabat yang terkasih 😊 Semua “penduduk” kelas C, khususnya nomita, resmi, lutfhi, nopur, yunia. Dan semua penduduk di “markas” Lokon 20A teristimewa buat kak Dinda n mam Tari...



KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan kasih karunia dan anugerahNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Proses Pelaksanaan Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2010 (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo)”**.

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Publik pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih kepada yang terhormat:

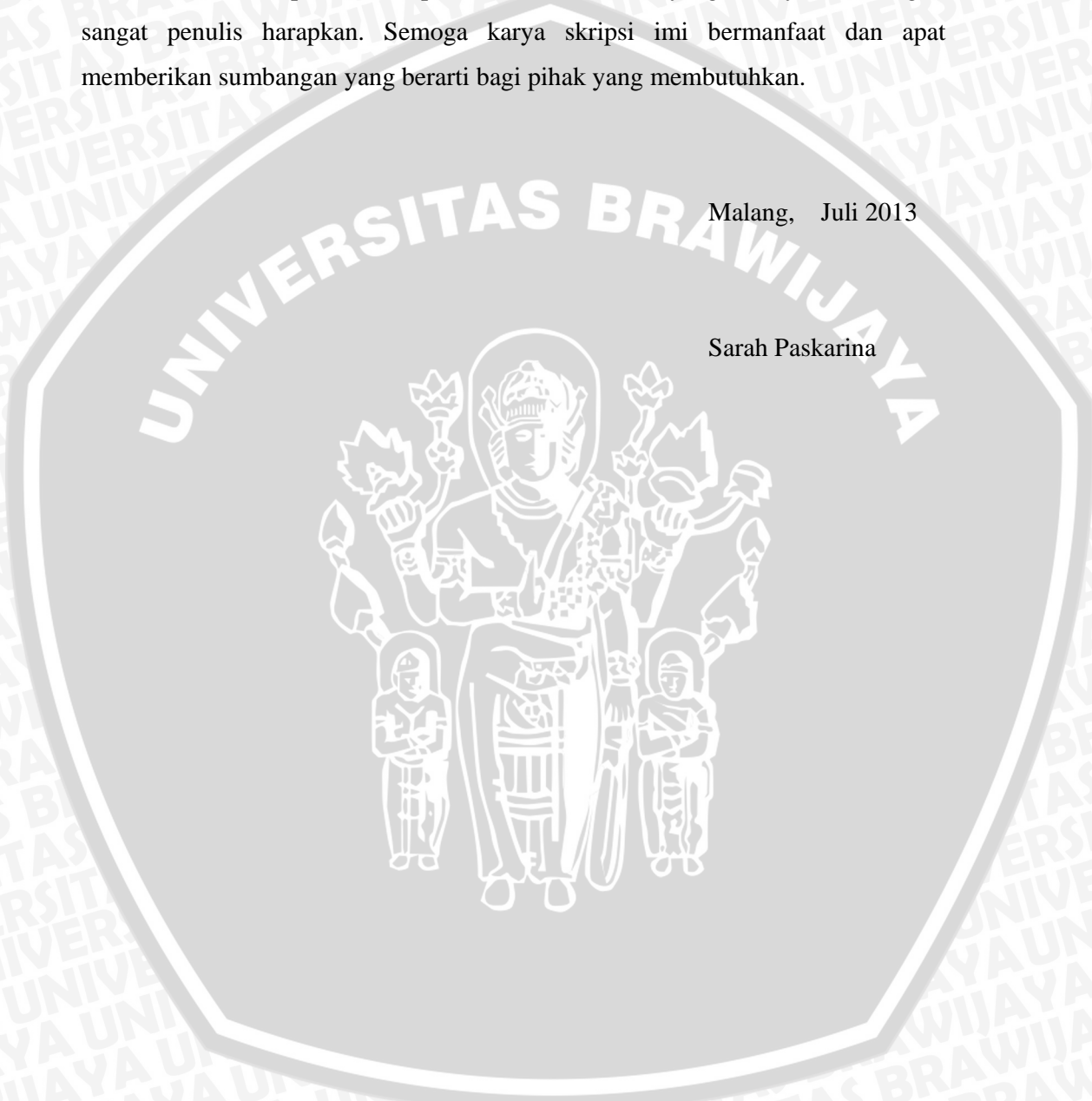
1. Kedua orang tua yang telah memberikan didikannya yang penuh kasih serta dukungannya. Serta adik yang terkasih yang telah memberikan dorongan semangatnya
2. Bapak Mochammad Saleh Soeaidy, Dr, M.A., selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan bimbingan.
3. Ibu Lely Indah Mindarti, Dr, M.Si., selaku Dosen Pembimbing Kedua yang telah memberikan bimbingan dan motivasi yang sungguh berarti.
4. Bapak Prof. Dr. Bambang Supriyono, M.S., selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
5. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Jurusan Administrasi Publik yang telah memberikan pelajaran serta nilai-nilai selama masa perkuliahan.
6. Para Staf Fakultas Ilmu Administrasi yang telah membantu dalam birokrasi baik pada waktu masa-masa perkuliahan sampai proses penyelesaian skripsi ini.
7. Para Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo yang telah bersedia untuk membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

8. Serta sobat-sobat angkatan 2008 secara khusus kelas C.
9. Dan semua pihak terkait yang tidak dapat disebutkan satu-persatu.

Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya skripsi ini bermanfaat dan apat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Malang, Juli 2013

Sarah Paskarina



DAFTAR ISI

MOTTO	
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	
TANDA PENGESAHAN	
PERNYATAAN ORSINILITAS SKRIPSI	
RINGKASAN	
SUMMARY	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
KATA PENGANTAR	
DAFTAR ISI	
DAFTAR TABEL	
DAFTAR GAMBAR	
DAFTAR LAMPIRAN	
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Kontribusi Penelitian	8
E. Sistematika Penulisan	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Pengertian Administrasi Publik	11
B. Kepegawaian	
1. Pengertian Kepegawaian	13
2. Latar Belakang Kepegawaian	14
C. Rekrutmen	
1. Pengertian Rekrutmen	17
2. Prinsip-Prinsip Rekrutmen	19
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Dilaksanakan Rekrutmen	21
4. Tujuan Rekrutmen	22
5. Macam-Macam Politik Rekrutmen	23
6. Pelaksanaan Rekrutmen	24
D. Formasi	25
E. Seleksi	27
F. Penempatan	29
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	31

B. Fokus Penelitian	32
C. Lokasi dan Situs Penelitian	33
D. Jenis dan Sumber Data	34
E. Teknik Pengumpulan Data	35
F. Instrumen Penelitian	36
G. Analisis Data	37

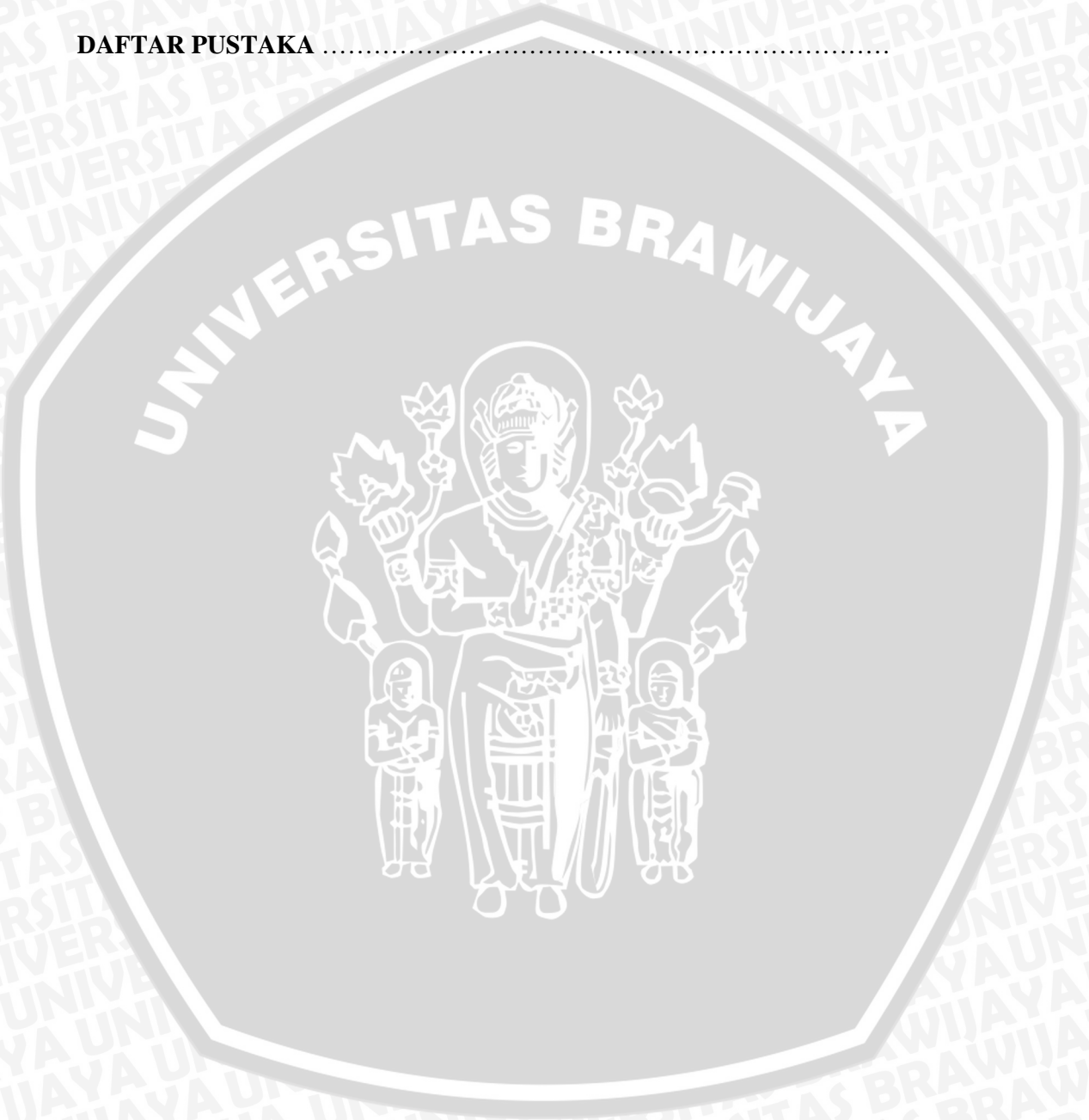
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum dan Kondisi Lokasi Penelitian	
1. Gambaran Umum Kabupaten Sidoarjo	
1.1 Kondisi Geografis	41
1.2 Batas-Batas dan Luas Wilayah	42
1.3 Kependudukan	44
1.4 Pendidikan	46
1.5 Ketenagakerjaan	48
2. Gambaran Umum Badan Kepegawaian Daerah di Kabupaten Sidoarjo	
2.1 Latar Belakang Terbentuknya Badan Kepegawaian Daerah di Kabupaten Sidoarjo	50
2.2 Visi dan Misi	51
2.3 Sktruktur Organisasi	51
2.4 Tugas-Tugas, Pokok dan Fungsi Badan Kabupaten Daerah di Kabupaten Sidoarjo	53
B. Data Fokus Penelitian	
1. Proses Pelaksanaan Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil	63
1.1 Analisa Beban Kerja dan Jabatan	64
1.2 Pengumuman	71
1.3 Pendaftaran	74
1.4 Seleksi	78
1.5 Penerimaan	83
1.6 Penempatan	84
2. Kendala-Kendala dalam Proses Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil	85
C. Pembahasan	
1. Proses Pelaksanaan Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil	89
1.1 Analisa Beban Kerja dan Jabatan	90
1.2 Pelaksanaan Pengumuman	96
1.3 Pelaksanaan Seleksi	100
1.4 Penerimaan dan Penempatan	103
2. Kendala-Kendala Pelaksanaan Rekrutmen CPNS	109

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan 112
B. Saran 113

DAFTAR PUSTAKA



DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Letak Wilayah dan Luas wilayah Menurut Kecamatan di Kabupaten Sidoarjo 2010	43
Tabel 4.2	Penduduk Menurut Jenis Kelamin dan Sex Ratio Tahun 2010	45
Tabel 4.3	Jumlah Sekolah Tiap Kecamatan di Kabupaten Sidoarjo	47
Tabel 4.4	Penduduk Menurut Mata Pencarian Per Kecamatan di Kabupaten Sidoarjo	49
Tabel 4.5	Jumlah Formasi Pemerintah Kabupaten Sidoarjo Tahun 2010	66



DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1	Komponen-Komponen Analisis Data	40
Gambar 4.1	Sktruktur Organisasi BKD di Kabupaten Sidoarjo	52



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Rincian Formasi CPNSD dari Pelamar Umum Kabupaten Sidoarjo	118
Lampiran 2	Formulir Pendaftaran Seleksi CPNSD Tahun 2010 Kabupaten Sidoarjo	128
Lampiran 3	Pengumuman Tentang Pengadaan CPNSD dari Pelamar Umum Pem. Kabupaten Sidoarjo Tahun 2010	129
Lampiran 4	Pengumuman Tentang Hasil Ujian Tulis Penerimaan CPNSD dari Pelamar Umum Pem. Kabupaten Sidoarjo Tahun 2010	139



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan salah satu negara yang memiliki beranekaragam sumber daya alam. Sumber daya alam yang dimiliki oleh bangsa Indonesia dibagi dua yaitu sumber daya yang dapat diperbarui dan sumber daya yang tidak dapat diperbarui. Beranekaragam sumber daya alam yang melimpah ini baik seperti sumber daya yang dapat diperbarui dan tidak dapat diperbarui perlu adanya cara pengelolaan secara baik dan benar. Sehingga sumber daya alam yang dimiliki oleh Indonesia tidak akan pernah habis dan mampu memberikan manfaat bagi kehidupan bangsa dan bernegara. Sumber daya alam ini mampu bermanfaat melalui perdagangan dan perindustrian serta mampu meningkatkan perekonomian. Pengelolaan sumber daya alam yang baik dan benar ini diupayakan agar sumber daya alam yang tersedia tidak akan habis maupun punah. Oleh karena itu, juga diperlukan adanya peran sumber daya manusia yang mana sebagai subyek pengelolaan sumber daya alam tersebut.

Pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya diperlukan saja dalam menjaga keadaan sumber daya alam saja melainkan manajemen sumber daya manusia juga diperlukan dalam pengelolaan tatanan sistem pemerintahan yang baik dan benar. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 yang menyatakan bahwa sistem pemerintahan di era saat ini menggunakan sistem

otonomi yang nyata, luas dan bertanggung jawab. Yaitu adanya sistem penyelenggaraan Negara yang bersifat desentralisasi yang mana mampu memberikan wewenang yang tadinya harus diputuskan pada pemerintah pusat kini dapat diputuskan di tingkat pemerintah daerah. Salah satu kelebihan dari sistem desentralisasi ini adalah sebagian besar setiap keputusan dan kebijakan di daerah tanpa adanya dominasi intervensi dari pemerintah. Sedangkan salah satu kekurangannya adalah cenderung mementingkan kepentingan golongan dan kelompok dan dapat disalahgunakan untuk mementingkan keuntungan pribadi. Hal tersebut terjadi karena sulit untuk dikontrol oleh pemerintah di tingkat pusat.

Dengan adanya penyelenggaraan Negara yang bersifat desentralisasi ini mampu menciptakan sebuah wilayah otonom yang mana daerah memiliki wewenang seutuhnya dalam mengatur dan mengurus rumah tangganya. Sehingga untuk melaksanakan otonomi daerah yang luas, nyata, dan bertanggungjawab diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Muara dari pelaksanaan dari otonomi daerah adalah terselenggaranya pemerintah yang lebih baik. *Good governance* akan menghasilkan birokrasi yang handal dan professional, efisien, produktif, serta memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Oleh karena itu kinerja dari pemerintah itu sendiri menjadi sorotan utama masyarakat untuk menjadi bahan evaluasi bagaimana para pejabat pemerintah itu melakukan tugasnya untuk mengelola Negara. Kinerja dari pemerintah itu sendiri juga didukung bagaimana kualitas aparatur Negara itu dalam menyelenggarakan tata pemerintahannya. Dapat dikatakan bahwa aparatur Negara merupakan salah satu pilar dalam mewujudkan Pemerintahan yang baik. Tugas dari aparatur Negara

yaitu mampu merumuskan langkah-langkah strategis dan upaya-upaya kreatif guna mewujudkan kesejahteraan masyarakat secara adil, demokratis dan bermatabat. Aparatur Negara merupakan bagian dari sumber daya manusia itu sendiri sehingga perlu adanya pengembangan sumber daya manusia tersebut hendaknya mampu dirancang dengan memperhatikan kebutuhan-kebutuhan secara nyata dari sebuah tatanan pemerintahan yang baik.

Pengembangan sumber daya manusia yang relevan dengan *good governance* mencakup pembangunan mental spiritual, perilaku pegawai kemampuan, kecakapan, dan ketrampilan. Pengembangan mental spiritual dimaksudkan untuk memperkuat kepribadian, menanamkan kejujuran, rasa tanggungjawab, kesetiakawanan, dan loyalitas. Pengembangan perilaku diarahkan untuk menegakkan kedisiplinan, responsivitas yang tinggi terhadap kondisi dan perubahan. Sedangkan pengembangan kemampuan, kecakapan, dan ketrampilan dimaksudkan untuk mencapai profesionalitas, efisien kerja, dan efektivitas kerja dan produktivitas.

Aktivitas dari sumber daya aparatur atau manusia dapat dilihat dari dua aspek yaitu aspek kualitas dan aspek kuantitas. Aspek kualitas mencakup kemampuan sumber daya aparatur baik secara fisik maupun non fisik dan juga meliputi kecerdasan mental dalam melaksanakan pembangunan, sedangkan aspek kuantitas mencakup jumlah sumber daya aparatur yang tersedia. Pengelolaan sumber daya aparatur atau manusia yang tidak efektif dan efisien akan menghambat tujuan pemerintah, dimana manajemen sumber daya manusia merupakan fungsi yang sangat penting dalam pengelolaan suatu organisasi. Salah

satu wujud peran aparatur Negara dalam mengelola tatanan pemerintahan ke arah pemerintahan yang baik adalah diadakannya reformasi-reformasi. Reformasi-reformasi yang dilakukan oleh aparatur Negara ini tidak hanya memberikan dampak yang lebih baik kepada masyarakatnya saja melainkan mampu memberikan dampak yang lebih dalam tubuh aparatur Negara itu sendiri.

Misal, aparatur Negara mempunyai wewenang untuk mengadakan sebuah reformasi birokrasi namun praktiknya masih ditemukan juga para birokrat tersebut yang melakukan tindakan-tindakan kecurangan. Hal ini juga perlu adanya reformasi di dalam tubuh aparatur Negara itu sendiri yaitu subyek yang mampu mengelola birokrasi secara baik dan benar. Oleh karena itu, untuk mengantisipasi jika ditemukan para aparatur Negara yang melakukan tindakan penyelewengan maka diperlukan adanya sumber daya aparatur yang dipilih secara selektif untuk memperoleh aparatur-aparatur yang memiliki potensi. Hal ini bertujuan untuk mampu menciptakan dan mengelola tatanan pemerintahan sehingga mampu memberikan kesejahteraan kepada masyarakat dan terciptanya tatanan pemerintahan yang lebih baik.

Praktiknya, proses penerimaan para aparatur pemerintah juga harus dilaksanakan dengan penuh rasa tanggungjawab serta diperlukan keseriusan dalam pelaksanaannya. Hal ini dikarenakan para aparatur merupakan perpanjangan tangan dari masyarakat itu sendiri sehingga nantinya diharapkan aparatur Negara tersebut mampu memberikan pelayanan yang prima serta mampu mewujudkan kesejahteraan kepada masyarakat. Proses penerimaan aparatur pemerintahan atau rekrutmen pegawai Negeri Sipil ini menjadi sarana sebagai

suatu proses yang dilakukan organisasi Pemerintahan untuk mencari dan menemukan pegawai yang dibutuhkan. Oleh karena itu, dalam proses rekrutmen para aparatur atau para pegawai Negeri Sipil ini perlu adanya seleksi yang selektif serta adanya peran aktif masyarakat untuk mengawasi dalam penerimaan para aparatur tersebut. Proses rekrutmen para pegawai Negeri Sipil yang diseleksi secara selektif serta Pemerintah harus menggunakan politik merit sistem (sistem terbuka) dikarenakan alasan dasarnya adalah dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional untuk mewujudkan Negara yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil dan bermoral tinggi.

Badan yang bertanggungjawab dalam pengelolaan sumber daya aparatur Negara ini adalah Badan Kepegawaian Daerah baik di kota ataupun kabupaten. Badan Kepegawaian Daerah ini mampu mengemban tugas sebagai perumus kebijakan di bidang kepegawaian, diharapkan dapat mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang professional, bertanggungjawab, jujur dan adil agar dapat melaksanakan tugas secara berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu sistem yang dapat memenuhi tuntutan kebutuhan kualitas sumber daya yang berkerja di daerah-daerah. Jika ada kegiatan rekrutmen pegawai baru, kegiatan ini masih dipandu dan diintervensi oleh kebijakan pemerintah pusat. Misalnya, formasi pegawai untuk daerah ditentukan oleh pemerintah pusat.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah ini dalam proses pelaksanaan pengadaan pegawai ini diharapkan dapat secara transparan, bersifat akuntabilitas, sesuai dengan landasan hukum yang berlaku, efisien dan efektif. Karena sebagian besar masyarakat sangat berharap penuh

kepada setiap aparatur Negara yang bertugas sebagai abdi rakyat untuk memberikan kesejahteraan bagi mereka. Oleh karena itu, melalui badan atau lembaga kepegawaian ini mampu mengelola sumber daya aparatur Negara baik melalui tahap dalam penerimaan serta pelatihan-pelatihan atau diklat-diklat untuk menciptakan sumber daya yang berkualitas baik secara keterampilan (*skill*) maupun moral yang dimiliki.

Dewasa ini, praktiknya proses penerimaan Pegawai Negeri Sipil khususnya di Kabupaten Sidoarjo masih ditemukan lemahnya pengawasan yang ada mengenai proses pelaksanaan rekrutmen Pegawai Negeri Sipil. Sehingga masih ditemukan pelanggaran-pelanggaran yang terjadi dalam rekrutmen atau penerimaan pegawai tersebut. Sebagai contoh permasalahan dalam penerimaan Pegawai Negeri Sipil (PNS):

DPRD Sidoarjo Minta Oknum PNS Terlibat Calo Dihukum

Kamis, 09 Juni 2011 13:35:13 WIB

Sidoarjo (beritajatim.com) - Rentetan kasus calo PNS lintas daerah di Jatim dengan tersangka H Ahmadi gembong calo PNS asal Dusun Sukopuro, Desa Sukonatar Kecamatan Srono Banyuwangi, yang juga melibatkan Nonok Wartono warga Sidokarea Asri 1-7 Sidoarjo yang juga PNS Sat Pol PP Pemkab Sidoarjo menuai banyak tanggapan. DPRD Sidoarjo meminta jika ada PNS yang terlibat kasus penipuan itu harus diproses secara hukum. Dan bila yang bersangkutan (Nonok red) terbukti bersalah dan mempunyai kekuatan hukum yang tetap, maka harus diberi sanksi yang tegas. "Kalau terbukti bersalah didepan hukum, maka harus dipecat," ujar Warih Andono anggota komisi A DPRD Sidoarjo yang membidangi pemerintahan Kamis (9/6/2011). Dia juga mendengar kalau Nonok juga mengaku sebagai korban. Karena saudaranya ada yang ikut mendaftar melalui jalur yang salah itu. "Mestinya, seorang PNS itu harus tahu proses penerimaan PNS yang benar atau sesuai prosedur, bukan malah mendukung menyalahi aturan," tandasnya. Kepala Inspektorat Kabupaten Sidoarjo Eko Udijono mengaku sudah mendengar kasus itu. Namun belum sampai menindaklanjutinya. "Yang bersangkutan masih saksi tunggu penyelidikan polisi," terang Eko.

Disinggung soal sanksi jika terbukti bersalah, Eko tak berani komentar jauh. Namun dia juga mengemukakan kalau sanksi, pihaknya tak mempunyai kewenangan untuk menjatuhkan. Sanksi itu bukan kewenangan Inspektorat. Kalau

ada masalah hukum yang menimpa seorang PNS, biasanya dilaporkan ke Bupati. "Dari situ nanti dilihat kesalahannya, dan bupati yang memutuskan," papar dia.[isa/ted] (www.beritajatim.com diakses pada 4 Februari 2012)

Selain adanya salah satu permasalahan seperti diatas masih ada juga permasalahan lainnya yang berhubungan dengan pelaksanaan penerimaan atau rekrutmen Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kabupaten Sidoarjo yang dirasakan masih lemahnya pengawasan dari para aparat setempat. Berdasarkan dari uraian latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Proses Pelaksanaan Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2010 (Studi Kasus Pada Kabupaten Sidoarjo)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang diatas, rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Bagaimana proses pelaksanaan rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) di Kabupaten Sidoarjo?
2. Faktor-faktor apa saja yang menghambat proses pelaksanaan rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) di Kabupaten Sidoarjo?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan proses pelaksanaan rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) di Kabupaten Sidoarjo.
2. Untuk menganalisa faktor-faktor yang menghambat proses pelaksanaan rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) di Kabupaten Sidoarjo.

D. Kontribusi Penelitian

1. Kontribusi Akademis:
 - a. Diharapkan mampu memberikan tambahan pengetahuan dan wawasan yang berkaitan dengan pelaksanaan penerapan prinsip-prinsip *good governance* dalam rekrutmen calon pegawai negeri sipil di Kabupaten Sidoarjo.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu Administrasi Publik serta dapat dijadikan reformasi pembanding bagi penelitian-penelitian yang lalu dan sebagai referensi bagi calon peneliti berikutnya dengan topik yang sejenis.
2. Kontribusi Praktis:

Sebagai bahan masukan atau rekomendasi baik bagi Dinas Badan Kepegawaian Daerah di Kabupaten Sidoarjo dalam melakukan perubahan dalam menjalankan proses rekrutmen.

E. Sistematika Penelitian

Sistematika penelitian dalam penulisan ini terdiri dari lima bab. Adapun uraian sistematika penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Merupakan bab yang meliputi penjelasan mengenai latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Merupakan bab yang terdiri dari konsep-konsep atau teori-teori yang digunakan sebagai pedoman untuk mengevaluasi permasalahan yang berkaitan dengan penelitian. Teori-teori yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian, yaitu Administrasi Publik, *Good Governance*, Kepegawaian dan Rekrutmen.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini akan diuraikan tentang metodologi penelitian yang digunakan menyangkut jenis penelitian, fokus penelitian, lokasi dan situs penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, instrument penelitian dan analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Menjelaskan mengenai hasil dan pembahasan yang memuat penyajian data dan analisis data.

BAB V : PENUTUP

Merupakan bab yang berisi kesimpulan dari hasil dan pembahasan, serta saran yang merupakan rekomendasi tentang hasil penelitian sebagai bahan masukan bagi pihak-pihak yang terkait.

DAFTAR PUSTAKA

Bagian ini memuat semua pustaka yang dikutip dan yang menjadi sumbangan pandangan maupun pemikiran terhadap pemecahan masalah yang diangkat.

LAMPIRAN

Pada bagian ini berisi tambahan yang secara langsung ataupun tidak langsung digunakan sebagai dasar untuk keperluan penafsiran dalam bab hasil penelitian dan pembahasan yang berfungsi sebagai tambahan atau pedoman dalam melakukan analisa data dari bahan primer maupun sekunder.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Administrasi Publik

Secara estimologis administrasi berasal dari bahasa Latin (Yunani) yang terdiri atas dua kata yaitu “*ad*” yang berarti pada dan “*ministrare*” yang berarti melayani. Dengan demikian ditinjau dari asal kata administrasi berarti “memberikan pelayanan kepada”. Selain dari bahasa latin (Yunani) Administrasi juga bisa berasal dari Bahasa Inggris yang berasal dari kata *to administer* yang diartikan sebagai *to manage* (mengelola) atau *to direct* (menggerakkan).

Herbert A. Simon dalam Pasolong (2008:2) mendefinisikan administrasi sebagai kegiatan-kegiatan kelompok kerjasama untuk mencapai tujuan-tujuan bersama. Administrasi juga dapat didefinisikan segenap rangkaian kegiatan penataan terhadap pekerjaan pokok yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam kerja sama mencapai tujuan tertentu (The Liang Gie dalam Silalahi, 2007:9). Menurut Sondang P. Siagian (2006:2) mendefinisikan administrasi sebagai proses kerja sama antara dua orang manusia atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sondang P. Siagian (2006:3) menyebutkan unsur-unsur administrasi dalam bukunya Filsafat Administrasi, meliputi:

1. Dua orang manusia atau lebih
2. Tujuan
3. Tugas yang hendak dilaksanakan, serta
4. Sarana dan prasarana tertentu

Serta administrasi juga memiliki pengertian secara sempit yaitu tata usaha oleh sebab itu Administrasi Publik dalam pengertian ini terbatas pada kegiatan penataan usaha yang dilakukan dalam penyelenggaraan Negara. Selain, pengertian secara sempit administrasi juga memiliki pengertian secara luas yaitu sebagai kerjasama yang rasional dan manusiawi untuk mencapai tujuan bersama. Dalam lingkup ini Administrasi Publik diartikan meliputi keseluruhan sistem dan proses kerjasama rasional dan manusiawi dalam rangka mencapai tujuan bernegara. Menurut Dwight Waldo dalam Inu Kencana (2003:33) menyatakan bahwa pengertian Administrasi Publik adalah manajemen dan organisasi dari manusia dan peralatannya guna mencapai tujuan Pemerintah.

Jadi, dapat disimpulkan dari beberapa pengertian diatas tentang Administrasi Publik yaitu administrasi mengenai negara secara keseluruhan yang memiliki unsur-unsur dan dinamikanya yaitu sebagai sistem dan prosedur kerjasama rasional dan manusiawi yang dilakukan oleh para penyelenggara negara (pemerintah) dan warga negara dalam mencapai tujuan-tujuan bernegara, sesuai posisi, peran, kepentingan dan tanggung jawab masing-masing dalam kehidupan bernegara. Setiap orang tidak dapat lepas dari pengaruh kegiatan administrasi publik, dikarenakan:

1. Administrasi publik dapat memaksa setiap orang untuk mematuhi peraturan atau undang-undang yang berlaku.
2. Kegiatan yang dilakukan oleh administrasi publik seringkali merupakan kegiatan yang harus diprioritaskan.

3. Bidang cakupan dan luasnya kegiatan administrasi publik mempunyai ukuran yang tidak terbatas.
4. Pimpinan puncak administrasi publik bersifat politis (pejabat politik-politik) yang dipilih berdasarkan ketentuan-ketentuan yang berlaku.
5. Masyarakat senantiasa mengharapkan agar administrasi publik dapat memenuhi kebutuhan mereka.

B. Kepegawaian

1. Pengertian Kepegawaian

Dari segi tata bahasa, kepegawaian mempunyai asal kata pegawai yang diberi awalan *ke-* dan akhiran *-an* sehingga mengubah arti kata asalnya tadi. Pengertian pegawai adalah orang yang bekerja pada pemerintahan atau perusahaan (www.artikata.com diakses pada 20 Januari 2011). Jadi kesimpulannya pengertian pegawai adalah kata benda berupa orang-orang atau sekelompok orang yang mempunyai status tertentu karena pekerjaannya. Pegawai dalam bahasa Jawa juga berasal dari kata “gawe” atau “kerja”. Sedangkan kepegawaian yang berasal dari kata pegawai itu berubah maknanya menjadi segala sesuatu yang berkaitan dengan pegawai yang oleh sesuatu organisasi dipertimbangkan dan mungkin untuk menjadi urusan organisasi (instansi). Secara tidak langsung kepegawaian memiliki pengertian bahwa segala sesuatu yang berkaitan dengan sumber daya manusia khususnya sumber daya pegawai itu sendiri dalam sebuah organisasi. Sejarah perkembangan dari pengertian

kepegawaian ini menunjukkan perubahan dari masa ke masa seperti yang diutarakan Anne Crichton dalam Zainun (1990:6)

“kepegawaian dalam organisasi pemerintahan pasti tidak sama dengan kepegawaian pada organisasi partikelir. Bahkan kepegawaian dari satu satuan organisasi pemerintah pun bisa berbeda dengan yang terdapat pada satuan organisasi pemerintah yang lain.”

Dewasa ini, sehingga dapat disimpulkan bahwa kondisi kepegawaian dalam organisasi pemerintahan berbeda dengan organisasi swasta sehingga penulis secara khusus memberikan batasan bahwa penulis hanya akan melakukan penulisan mengenai kepegawaian dalam organisasi pemerintahan. Selain itu, menurut Miftah Thoha dalam bukunya Administrasi Kepegawaian Daerah (1983:19) menjelaskan adanya ruang lingkup dari kepegawaian meliputi:

- a. Kegiatan pengadaan atau rekrutmen dan seleksi tenaga kerja pegawai. Dalam kegiatan ini akan diketahui segenap rangkaian mengenai pengadaan, pengangkatan, seleksi, ujian calon-calon atau pelamar menjadi calon pegawai
- b. Kegiatan penempatan dan penunjukan. Disini akan diketahui segenap rangkaian penempatan calon pegawai pada jabatan atau fungsi tertentu yang telah ditetapkan.
- c. Kegiatan pengembangan. Kegiatan ini meliputi segenap proses latihan (training) baik latihan sebelum menduduki jabatan ataupun latihan setelah menduduki jabatan. Latihan ini pada intinya hendak dikaitkan dengan pegawai-pegawai yang bersangkutan.
- d. Kegiatan pemberhentian. Dalam kegiatan ini akan dapat diketahui segenap proses pemberhentian sebelum masanya maupun setelah sampai saatnya berhenti (pensiun).

2. Latar Belakang Kepegawaian

Fungsi dan urusan kepegawaian dari suatu organisasi muncul karena banyaknya jumlah pegawai organisasi yang perlu diurus. Selain dari jumlah pegawainya juga karena banyak dan beranekaragamnya soal-soal yang menyangkut pegawai organisasi tersebut yang perlu menjadi urusan organisasi. Pegawai pada hakikatnya merupakan unsur manusia bagi suatu organisasi yang

sekaligus juga menjadi sumber daya bagi organisasi itu. Karena itulah disebut sumber daya manusia. Karena ada manusia sebagai sumber daya inilah yang memungkinkan organisasi dapat berfungsi sebagai satu mesin atau pabrik yang mampu menghasilkan apa yang diinginkan oleh dan dari organisasi tersebut.

Manusia organisasi yang berperan sebagai pegawai dalam arti seluas-luasnya merupakan bagian integral dan tidak terpisahkan dari lingkungan masyarakat yang menjadi sumber atau asal-usul datangnya pegawai. Karena itu pembahasan kepegawaian harus pula dikaitkan dengan masyarakat yang merupakan lingkungan bagi kepegawaian dan melatarbelakngi sistem kepegawaian dan praktek pelaksanaannya dalam kenyataan kehidupan organisasi di mana berada para pegawai tersebut. Dewasa ini, sebagai suatu masyarakat yang berbangsa dan bernegara terutama semenjak merdeka, masyarakat bangsa Indonesia terlibat dengan proses pertumbuhan dan perubahan-perubahan sistem sosial dan sistem politik. Karena itu, dalam membicarakan kepegawaian pemerintah Negara Indonesia, pengaruh latar belakang sosial politik ini harus menjadi obyek yang perlu dipertimbangkan.

Latar belakang kepegawaian pemerintah Negara Indonesia ini dari masa ke masa mengalami perubahan. Terlebih lagi seperti yang telah dipaparkan penulis diatas bahwa perubahan-perubahan sistem sosial dan sistem politik juga mengalami perubahan dari masa Indonesia merdeka hingga masa Reformasi seperti saat ini. Yang mana keadaan sosial politik adanya kontinuitas dalam pemerintah Negara Undang-Undang Dasar 1945 memberikan corak tersendiri kepada keadaan kepegawaian pemerintah Negara yang berlaku. Selain faktor

perubahan-perubahan sosial politik mampu menjadi latar belakang kepegawaian Negara Indonesia saat ini yaitu adanya faktor ekonomi karena keadaan sosial ekonomi bangsa Indonesia secara tidak langsung juga dipengaruhi oleh keadaan ekonomi yang memberikan warna tersendiri kepada kondisi kepegawaian Pemerintah Indonesia pada saat ini.

Dewasa ini, ternyata latar belakang kepegawaian tidak hanya sosial politik dan sosial ekonomi tetapi sosial budaya juga menjadi latar belakang kepegawaian itu sendiri. Hal ini dikarenakan adanya pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan seluruh masyarakat Indonesia yang mengarah kepada kualitas hidup dan kualitas manusianya ditetapkan sebagai sasaran utama pembangunan nasional jangka panjang tahap kedua (Ketetapan MPR No. 11/MPR/1998 Tentang Garis-Garis Besar Haluan Negara dalam). Pembangunan manusia dan masyarakat guna mewujudkan manusia dan masyarakat yang berkualitas sebenarnya sudah memasuki era pembangunan bangsa yang berbudaya dengan nilai-nilai tertentu yang diinginkan. Karena itu faktor sosial budaya bagi bangsa Indonesia yang majemuk dengan banyaknya jumlah unsur pokok kebudayaannya merupakan satu latar belakang pula dari sistem dan nilai-nilai kepegawaian pemerintah Negara Indonesia. Dengan perkataan lain kebhinekaan kehidupan bangsa Indonesia mempunyai pengaruh besar dan sangat berarti bagi sistem kepegawaian pemerintah Negara Indonesia tersebut.

C. Rekrutmen

1. Pengertian Rekrutmen

Menurut Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 tentang Kepegawaian, maka pemerintah harus mampu menggunakan politik merit sistem (sistem terbuka) dikarenakan alasannya adalah bahwa dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional untuk mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban *modern*, demokratis, makmur, adil dan bermoral tinggi diperlukan Pegawai Negeri yang merupakan unsur aparatur Negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata serta menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Oleh karena itu, menurut peneliti diperlukan Pegawai Negeri yang berkemampuan melaksanakan tugas secara professional dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan, serta bersih dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme. Menurut Handoko (2001:240) mendefinisikan penarikan (*recruitment*) adalah berkenaan dengan pencarian dan penarikan sejumlah karyawan potensial yang akan diseleksi untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan organisasi.

Penarikan atau penerimaan menyangkut usaha untuk memperoleh karyawan dalam jumlah yang tepat dengan kemampuan-kemampuan yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan-jabatan yang tersedia. Rekrutmen sebagai suatu proses yang dilakukan organisasi khususnya organisasi Pemerintahan untuk mencari atau menemukan pegawai yang dibutuhkan. Kegiatan rekrutmen sebagai suatu proses yang selalu diikuti dengan seleksi untuk menemukan kesesuaian

sumber daya manusia (aparatur) sesuai dengan kebutuhan dari organisasi Pemerintahan tersebut. Dalam merencanakan aktivitas-aktivitas perekrutan, organisasi penting menyusun strategi guna mengidentifikasi bagaimana karyawan yang akan direkrut.

Selain adanya perencanaan dalam rekrutmen pegawai juga perlu tersedianya informasi yang akurat dan berkelanjutan mengenai jumlah dan kualifikasi individu yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai pekerjaan dalam organisasi khususnya organisasi Pemerintahan. Perencanaan kepegawaian menentukan jumlah karyawan yang dibutuhkan dan segala aktivitas sumber daya manusia (aparatur) selanjutnya. Sebelum organisasi dapat menyeleksi dan mengangkat para pelamar yang mempunyai kualifikasi-kualifikasi yang terbaik.

“Menurut Ruky (2003:144) yang disebut dengan rekrutmen atau *recruitment* adalah sebuah proses mencari dan menarik (membujuk mereka untuk melamar) pelamar yang memenuhi syarat untuk mengisi jabatan tertentu. Sebuah proses rekrutmen dimulai dengan pencarian calon dan berakhir sampai lamaran mereka diterima. Namun dalam praktik, istilah rekrutmen diartikan sebagai mencakup semua kegiatan rekrutmen, seleksi dan penempatan, yaitu seluruh proses kegiatan mulai dari mencari sampai penempatan”.

Jadi, dapat disimpulkan pengertian rekrutmen pegawai merupakan suatu proses mencari, menemukan, dan menarik pelamar yang mempunyai suatu kemampuan tertentu yang dibutuhkan dan untuk dipekerjakan dalam atau oleh suatu perusahaan atau instansi. Sedangkan dalam instansi pemerintah rekrutmen ini bisa dikatakan juga sebagai Pegawai Negeri Sipil. Sesuai dengan pasal 16 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43

Tahun 1999, antara lain diatur pengadaan Pegawai Negeri Sipil yang pada pokoknya sebagai berikut:

- a. Pengadaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah untuk mengisi formasi yang lowong. Lowongnya formasi dalam suatu organisasi pada umumnya disebabkan oleh dua hal yaitu adanya Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berhenti, pensiun dan meninggal dunia atau adanya perluasan organisasi. Karena pengadaan Pegawai Negeri Sipil adalah untuk mengisi formasi yang lowong, maka penerimaan Pegawai Negeri Sipil harus berdasarkan kebutuhan.
- b. Setiap warga Negara Republik Indonesia mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi Pegawai Negeri Sipil setelah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan. Pengadaan Pegawai Negeri Sipil harus didasarkan atas syarat-syarat obyektif yang telah ditentukan, dan tidak boleh didasarkan atas jenis kelamin, suku, agama, ras, golongan, atau daerah.

2. Prinsip-prinsip Rekrutmen

Dalam melaksanakan rekrutmen hendaknya memperhatikan prinsip-prinsip rekrutmen yaitu semua warga Negara mempunyai kedudukan hukum yang sama. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 pasal 3 disebutkan bahwa setiap warga Negara Republik Indonesia mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi Pegawai Negeri Sipil setelah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam Peraturan Pemerintah yaitu:

1. Berdasarkan syarat-syarat yang obyektif, dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 pasal 6 disebutkan syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh pelamar:
 - a. Warga Negara Indonesia.
 - b. Berusia serendah-rendahnya 18 tahun dan setinggi-tingginya 35 tahun.

- c. Tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, karena melakukan suatu tindak pidana kejahatan.
 - d. Tidak pernah diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat sebagai pegawai swasta.
 - e. Tidak berkedudukan sebagai calon/Pegawai Negeri.
 - f. Mempunyai pendidikan, kecakapan, keahlian, dan ketrampilan yang diperlukan.
 - g. Berkelakuan baik.
 - h. Sehat jasmani dan rohani
 - i. Bersedia ditempatkan di seluruh Wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia atau Negara lain yang ditentukan oleh Pemerintah.
 - j. Syarat lain yang dilakukan dalam persyaratan jabatan.
2. Tidak berdasarkan golongan, agama, dan ras
- Prinsip tersebut sesuai dengan ketentuan Pasal 17 ayat 2 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 yang menyatakan:
- “Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam suatu jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi untuk jabatan itu serta syarat objektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras dan golongan”.

Berdasarkan Undang-Undang tersebut, prinsip-prinsip rekrutmen adalah:

1. Semua warga Negara yang mempunyai kedudukan sama.
2. Berdasarkan syarat obyektif

3. Tidak berdasarkan golongan, agama atau ras

Prinsip-prinsip rekrutmen menurut Veithzal Rivai (2005:161) adalah sebagai berikut:

1. Mutu pegawai yang akan direkrut harus sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan untuk mendapatkan mutu yang sesuai. Untuk itu sebelumnya perlu dibuat:
 - a. Analisis Pekerjaan
 - b. Deskripsi Pekerjaan
 - c. Spesifikasi Pekerjaan
2. Jumlah pegawai yang diperlukan harus sesuai dengan job yang tersedia. Untuk mendapatkan hal tersebut perlu dilakukan:
 - a. Peramalan kebutuhan tenaga kerja
 - b. Analisis terhadap kebutuhan tenaga kerja
3. Biaya yang diperlukan diminimalkan
4. Perencanaan dan keputusan-keputusan strategi tentang perekrutan
5. Fleksibilitas
6. Pertimbangan hukum

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Dilaksanakannya Rekrutmen

Dalam penarikan sumber daya manusia oleh perusahaan atau instansi hendaknya diperhatikan faktor-faktor yang oleh Sedarmayanti (2009:13) dirumuskan sebagai berikut:

- a. Lingkungan eksternal organisasi meliputi:
 - 1) kondisi ekonomi
 - 2) kondisi sosial, politik, dan budaya
 - 3) hukum dan peraturan
 - 4) perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi
 - 5) persaingan antar organisasi
- b. Lingkungan internal organisasi, meliputi:
 - 1) rencana pengembangan
 - 2) anggaran atau pembiayaan
 - 3) desain organisasi
 - 4) perluasan kegiatan, dan sebagainya
- c. Persediaan pegawai meliputi:
 - 1) pegawai yang akan pensiun
 - 2) pengunduran diri pegawai
 - 3) berhenti karena meninggal dunia, dan sebagainya

Menurut Siagian (1994:100) adapun alasan-alasan diadakannya rekrutmen meliputi:

- a. Berdirinya organisasi baru
- b. Adanya perluasan kegiatan organisasi
- c. Terciptanya pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan-kegiatan baru
- d. Adanya pekerja yang pindah ke organisasi lain
- e. Adanya pekerja yang berhenti baik dengan hormat maupun dengan tidak hormat
- f. Adanya pekerja yang meninggal

Sedangkan menurut Musanef Penentuan jumlah formasi ini disebabkan oleh beberapa alasan, yaitu:

- a) Pegawai yang keluar karena berhenti atau karena perluasan organisasi.
- b) Karena pengadaan PNS adalah untuk mengikuti formasi yang lowong maka penerimaan PNS harus berdasarkan kebutuhan.

Adapun untuk mengisi formasi yang lowong dan mendapatkan Pegawai Negeri Sipil yang professional, seta mewujudkan obyektifitas dalam pelaksanaan pengadaan Pegawai Negeri Sipil, dipandang perlu mengatur kembali ketentuan mengenai pengadaan Pegawai Negeri Sipil. Pengadaan Negeri Sipil dilakukan melalui dari perencanaan, pengumuman, pelamaran, penyaringan, pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil sampai dengan pengangkatan menjadi Pegawai Negeri Sipil.

4. Tujuan Rekrutmen

Rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah instansi atau organisasi memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon pegawai yang diinginkan sesuai dengan jabatan atau lowongan pekerjaan yang ada. Tujuan rekrutmen menurut Widyatama dalam Veithzal Rivai (2005:161) adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai

dengan kualifikasi kebutuhan instansi dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring calon pegawai dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik.

5. Macam-Macam Politik Rekrutmen

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2000:44) dijelaskan bahwa metode penarikan akan berpengaruh besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk ke dalam organisasi. Adapun metode penarikan itu terdiri dari:

- a. *Spoil sytem* (sistem tertutup) merupakan jenis rekrutmen yang diadakan oleh organisasi yang bersangkutan untuk pengadaan calon pegawai yang informasinya hanya diketahui oleh orang-orang tertentu (tidak meluas). Sehingga pelamar yang dekat dengan orang dalam mempunyai informasi dan kesempatan lebih untuk kemungkinan diterima sebagai pegawai organisasi tersebut.
- b. *Merit system* (sistem terbuka) adalah jenis rekrutmen yang diadakan oleh organisasi atau instansi yang bersangkutan untuk pengadaan calon pegawai dalam mengisi suatu jabatan tertentu yang informasinya mampu diketahui secara luas oleh masyarakat (pelamar) yang biasanya dapat diketahui melalui media massa atau media elektronik. Sehingga semua pelamar mempunyai informasi dan kesempatan yang sama untuk dapat diterima menjadi pegawai instansi tersebut.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa perbandingannya adalah jika *spoil system* hanya pegawai yang dekat dengan orang dalam yang dimungkinkan memiliki informasi dan kesempatan yang lebih, seorang pelamar yang dekat dengan orang dalam meski skill kurang dapat diterima sebagai pegawai karena ada hubungan kekerabatan. Sedangkan *merit sytem* pelamar memiliki kesempatan yang sama untuk diterima menjadi pegawai, informasi yang diperoleh dapat dengan mudah diakses sehingga informasi yang diterima jelas, adanya kompetensi para pelamar dalam merebut jabatan yang dibutuhkan oleh instansi tersebut, sehingga diperoleh pegawai yang ahli di bidang.

6. Pelaksanaan Rekrutmen

Menurut Zainun (1991:16) mengemukakan bahwa pelaksanaan rekrutmen dapat menggunakan tiga sistem, yaitu:

- a. Sistem sentralisasi, apabila pelaksanaan dipusatkan atau terpusat pada pemerintah pusat saja.
- b. Sistem desentralisasi, apabila pelaksanaan rekrutmen sepenuhnya diserahkan kepada masing-masing daerah baik provinsi maupun Kabupaten atau Kota.
- c. Sistem perpaduan sentralisasi dan desentralisasi, apabila ada pembagian kewenangan dalam penyelenggaraan rekrutmen antara pusat dan daerah.

Dalam organisasi pemerintahan perencanaan Pegawai Negeri Sipil menjadi unsur penting pengembangan *strategic planning*. *Strategic planning* sebagai keputusan organisasi tentang apa yang akan dicapai sesuai misi organisasi dan bagaimana cara yang harus dilakukan untuk mencapai misi. Rencana-rencana diarahkan pada program untuk merekrut, menyeleksi dan menempatkan serta membangaberi pelatihan, pengembangan dan mengantisipasi promosi atau transfer pegawai yang dibutuhkan. Untuk dapat mencari dan menemukan calon pelamar yang *qualified*, organisasi harus menggunakan dan memanfaatkan media komunikasi yang dapat dijangkau oleh calon pelamar, untuk mengiklankan lowongan jabatan lengkap dengan informasi tersebut calon pelamar dapat menilai kecocokan dan kesesuaian antara karakteristik pribadi dan kompetensinya dengan kualifikasi dan spesifikasi jabatan yang dibutuhkan, sehingga calon pegawai termotivasi untuk mengajukan lamarannya.

Serta, berdasarkan persetujuan prinsip dari Menteri Aparatur Negara (Menpan) selaku Ketua Pengarah Tim Koordinasi Pengadaan CPNS tingkat Nasional dengan suratnya Nomor: B/83/M.PAN/I/2006 tanggal 19 Januari 2006

bahwa proses pengadaan rekrutmen atau pengadaan CPNS di lingkungan Propinsi dan Kabupaten/Kota meliputi:

- a. pengumuman penerimaan tenaga honorer dan pelamar umum
- b. penerimaan lamaran tenaga honorer dan pelamar umum
- c. seleksi administrasi tenaga honorer dan pelamar umum
- d. pemanggilan peserta pengisian tenaga honorer dan pelamar umum
- e. pengadaan naskah soal ujian dan daftar pertanyaan serta formulir LJK untuk pelamar umum tenaga honorer
- f. pendistribusian naskah soal ujian dan daftar pertanyaan serta LJK
- g. pelaksanaan ujian bagi pelamar umum dan pengisian daftar pertanyaan serta pengumpulan LJK hasil ujian dan hasil pengisian daftar pertanyaan dilakukan secara serentak pada hari yang sama
- h. Penyerahan LJK hasil ujian dan pengisian dari pertanyaan dari Sub Tim Pelaksanaan ujian dan Pengisian Daftar Pertanyaan Propinsi kepada Sub Tim Pengolahan ujian dan hasil pengisian daftar pertanyaan Propinsi
- i. Pengiriman atau penyampaian LJK hasil ujian dan hasil pengisian daftar pertanyaan dari Tim Pengadaan PNS Kabupaten/Kota kepada Tim pengadaan Propinsi up. Sub Tim Pengolahan Propinsi
- j. Pengolahan LJK hasil ujian dan hasil pengisian daftar pertanyaan
- k. Penetapan kelulusan pelamar umum dan penetapan prioritas pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS
- l. Pengumuman yang dinyatakan lulus dan diterima dan prioritas tenaga honorer yang akan diangkat menjadi CPNS
- m. Melengkapi berkas pelamar umum dan tenaga honorer yang memenuhi syarat untuk diangkat menjadi CPNS serta penyampaian usuk untuk penetapan NIP ke BKN
- n. Penetapan TMT pengangkatan sebagai CPNS oleh Pejabat Pembina Kepegawaian
- o. Laporan pelaksanaan pengadaan CPNS kepada Menpan dan Kepala BKN

D. Formasi

Pengertian formasi dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Jumlah pegawai yang dibutuhkan
- b. Susunan dan pangkat Pegawai yang dibutuhkan atau susunan orang atau karyawan swasta

Formasi Pegawai Negeri Sipil terdiri dari:

- a. Formasi Pegawai Negeri Sipil Pusat
- b. Formasi Pegawai Negeri Daerah

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2000 pasal 3 ditentukan:

- a. Formasi Pegawai Negeri Sipil Pusat untuk masing-masing satuan organisasi Pemerintah Pusat setiap tahun anggaran ditetapkan oleh materi yang bertanggung jawab di bidang pendayagunaan aparatur Negara, setelah mendapat pertimbangan Kepala Kepegawaian Negara berdasarkan usul dari Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat.
- b. Formasi Pegawai Negeri Sipil Daerah untuk masing-masing satuan organisasi Pemerintah Daerah setiap tahun anggaran ditetapkan oleh Kepala Daerah.

Sedangkan menurut Musanef (1984:10), lowongan formasi dalam suatu organisasi pada umumnya disebabkan dua hal yaitu:

- a. Adanya pegawai yang keluar karena berhenti atau karena perluasan organisasi.
- b. Karena pengadaan PNS adalah untuk mengikuti formasi yang lowong maka penerimaan PNS harus berdasarkan kebutuhan.

Selanjutnya, dalam menentukan formasi masing-masing satuan organisasi Pemerintah/Negara, disusun berdasarkan analisis kebutuhan dan penyediaan pegawai sesuai dengan jabatan yang tersedia, dengan memperhatikan standar dan

prosedur yang ditetapkan oleh pemerintah, dalam menentukan formasi harus mempertimbangkan:

1. Jenis pekerjaan
2. Sifat pekerjaan
3. Perkiraan beban kerja dan perkiraan kapasitas seorang pegawai dalam jangka waktu tertentu
4. Kebijakan pelaksanaan pekerjaan
5. Jenjang serta jumlah jabatan dan pangkat
6. Peralatan yang tersedia
7. Kemampuan keuangan Negara/Perusahaan atau kemampuan keuangan Daerah

Peraturan pemerintah Nomor 54 Tahun 2003 tentang formasi Pegawai Negeri Sipil pasal 1 dengan jelas disebutkan bahwa pengertian formasi Pegawai Negeri Sipil adalah jumlah dan susunan pangkat Pegawai Negeri Sipil yang diperlukan dalam suatu organisasi Negara untuk mampu melaksanakan tugas pokok dalam jangka waktu tertentu. Formasi masing-masing satuan organisasi Negara ditetapkan oleh Menteri yang bertanggung jawab dalam bidang penerbitan dan penyempurnaan Aparatur Negara dengan memperhatikan pendapat pimpinan Departemen/Lembaga yang bersangkutan, Menteri Keuangan dan pertimbangan Kepala Badan Kepegawaian Negara.

E. Seleksi

Seleksi (*selection*) sebagai proses aktivitas memilih pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk jabatan yang lowong. Proses seleksi dimulai ketika pelamar mengajukan lamaran dan berakhir pada saat diambil keputusan peningkatan menjadi pegawai. Menurut Sondang Siagian dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia (2003:131):

“Proses seleksi pegawai merupakan salah satu bagian yang teramat penting dalam keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia. Dikatakan demikian karena apakah dalam organisasi terdapat sekelompok pegawai yang memenuhi tuntutan organisasi atau tidak sangat tergantung pada cermat tidaknya proses seleksi itu dilakukan”.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dalam proses seleksi harus memiliki kriteria-kriteria yang sesuai dengan kebutuhan organisasi secara khusus organisasi yang dimaksud disini adalah Pemerintahan karena dengan seleksi akan menghasilkan sumber daya manusia (aparatur) yang memiliki potensi untuk mengelola Pemerintahan dengan baik. Proses seleksi yang selektif juga berdasarkan dari kompetensi yang dimiliki para pelamar tersebut karena dengan adanya kompetensi yang dimiliki mampu memberikan dampak pada organisasi tersebut. Dewasa ini, konsep kompetensi sudah mulai diterapkan dalam berbagai aspek manajemen sumber daya manusia diantaranya rekrutmen berdasarkan kompetensi dan seleksi (*Competency Based Recruitment and Selection*), sedangkan manfaat penggunaan kompetensi dalam rekrutmen seleksi menurut Ruky (2003:109) adalah:

- a. Memberikan gambaran yang lengkap terhadap tuntutan kompetensi dari tiap pekerjaan atau job.
- b. Meningkatkan ketepatan “prediksi” untuk memperkerjakan orang yang akan sukses memiliki kriteria berikut:
 - 1) Kompetensi yang telah dikembangkan akan ditujukan oleh para pelamar dalam kehidupan kerjanya (misalnya inisiatif).
 - 2) Kompetensi yang memperkirakan kemungkinan-kemungkinan keberhasilan calon dalam jangka panjang, yang sukar dikembangkan melalui pelatihan karyawan atau pengalaman dalam pekerjaan (misalnya kompetensi utama seperti motivasi untuk berprestasi).
 - 3) Kompetensi yang secara menyakinkan dapat diketahui melalui wawancara peristiwa perilaku yang singkat dan terarah.

Dalam sistem perencanaan sampai penempatan berdasarkan kompetensi sebaiknya dipusatkan untuk menemukan calon-calon Pegawai Negeri Sipil yang

terbaik untuk melaksanakan tugas-tugas yang terpenting serta mampu memberi nilai tambah pada organisasi Pemerintahan tersebut. Para calon pegawai ini dapat dinilai dengan cara melalui wawancara peristiwa perilaku, tes stimulasi pusat penilaian, tujuan atas laporan penilaian kinerja, serta penilaian oleh atasan, rekan, dan bawahan. Oleh karena itu, sistem seleksi dan penempatan harus ditekankan pada pengenalan secara seksama, kompetensi terpenting yang diperlukan pekerjaan utama dan kemudian menggunakan sebanyak mungkin sumber informasi mengenai calon-calon tersebut. Serta menentukan apakah para calon tersebut memiliki kompetensi yang diperlukan.

F. Penempatan

Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan pegawai yang kompeten serta dibutuhkan oleh pihak instansi khususnya instansi Pemerintahan, karena penempatan yang tepat akan dapat membantu dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Selain itu, menurut Tayibnapis (1995:134) menyatakan bahwa “penempatan adalah proses pendayagunaan pegawai dengan menempatkan calon pegawai pada unit kerja yang telah direncanakan menerima tambahan tenaga.” Selanjutnya, jika seorang pelamar telah dinyatakan lulus ujian penyaringan telah diberikan Nomor Identitas Pegawai (NIP), kemudian diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil. Dan para Calon Pegawai Negeri Sipil tersebut ditempatkan sesuai dengan formasi yang diperuntukan baginya dan disesuaikan dengan latarbelakang pendidikan dan

pengalaman yang dimilikinya. Dengan demikian, penempatan ini bisa didasarkan kebutuhan organisasi dan didasarkan *the right man in the right place*.

Pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil tersebut ditetapkan dengan keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 pasal 14:

- a. Setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik
- b. Telah memenuhi syarat kes ehatan jasmani dan rohani untuk diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil
- c. Telah lulus Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian deskriptif artinya bahwa penelitian ingin mengungkapkan tema yang diangkat secara mendalam. Menurut Bagdan dan Taylor seperti dikutip (Moleong, 2005:4), yang mendefinisikan metodologi secara kualitatif sebagai prosedur kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Pendekatan kualitatif ini diarahkan pada latar dan individu tersebut secara utuh. Individu yang diamati haruslah dipandang sebagai bagian dari suatu keutuhan dan tidak hanya mengisolasi suatu objek penelitian. Selanjutnya Arikunto (2002:10) mendefinisikan bahwa penelitian kualitatif menekankan pada kondisi lapangan dengan mengutamakan proses hasil, lebih pada gejala yang muncul dari hasil penelitian lapangan dengan merefleksikan kondisi sebenarnya tanpa menekankan pada penggunaan angka dalam pengumpulan data dan penafsiran pada hasilnya.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif karena penelitian ini bermaksud menemukan, memahami, menjelaskan, dan memperoleh gambaran tentang kondisi organisasi pemerintah dalam pelaksanaan penerimaan (rekrutmen) Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) sehingga diperoleh gambaran yang lengkap dari hasil analisis pelaksanaan penerimaan (rekrutmen) Calon Pegawai Negeri

Sipil (CPNS) pada pemerintah Kabupaten Sidoarjo. Dengan memfokuskan pada proses dan pencarian makna dibalik fenomena yang muncul dalam penelitian, yang bertujuan agar informasi yang dikaji lebih bersifat komprehensif dan mendalam. Serta dalam penelitian ini teknik pengumpulan data dilakukan melalui dokumen-dokumen dan wawancara. Dokumen diteliti baik secara tekstual maupun kontekstual. Untuk dapat menjelaskan berbagai makna yang terkumpul. Selain itu, penelitian ini lebih menekankan pada proses daripada hasil tanpa maksud menguji hipotesa.

B. Fokus Penelitian

Fokus penelitian pada dasarnya adalah data yang akan diamati, dikumpulkan, dikelola, dan dianalisa oleh peneliti dalam suatu penelitian yang akan dilakukan. Ada dua maksud yang peneliti ingin ungkapkan. Pertama, penetapan fokus dapat membatasi studi. Kedua, penetapan fokus berfungsi untuk memenuhi kriteria inklusi-eksklusi atau memasukan-mengeluarkan suatu informasi yang baru diperoleh di lapangan. Serta penetapan fokus penelitian sangat penting, seperti diungkapkan oleh Moleong (1998:7) sebagai berikut:

“Penelitian kualitatif menghendaki ditetapkannya batas dalam penelitiannya atas dasar fokus yang timbul sebagai masalah dalam penelitian. Hal tersebut disebabkan oleh beberapa hal. Pertama, batas menentukan kenyataan ganda yang kemudian mempertajam fokus. Kedua, penetapan fokus dapat lebih dekat dihubungkan oleh interaksi anantara peneliti dan fokus. Dengan kata lain, bagaimanapun, penetapan fokus sebagai masalah penelitian penting artinya dalam usaha menemukan batas penelitian”.

Fokus penelitian ini diarahkan pada apa yang menjadi obyek peneliti dalam mengungkapkan fenomena sesuai dengan rumusan masalah yang ada.

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, fokus penelitian adalah sebagai berikut:

1. Proses Pelaksanaan Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS),

meliputi:

1.1 Analisa Beban Kerja dan Jabatan

1.2 Pengumuman

1.3 Pendaftaran

1.4 Seleksi

1.5 Penerimaan

1.6 Penempatan

2. Faktor-faktor penghambat dalam proses pelaksanaan penerimaan

(rekrutemen) Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS), meliputi:

a. Pengumpulan berkas

b. Waktu pelaksanaan rekrutmen

c. Pelaksanaan pelatihan

C. Lokasi dan Situs Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana peneliti menggambarkan kejadian yang sebenarnya dari obyek atau fenomena yang diteliti. Dari lokasi penelitian inilah nantinya akan didapat data dan informasi berkaitan dengan masalah yang akan diteliti. Dalam situs penelitian dikemukakan dimana sebenarnya peneliti

menangkap keadaan sebenarnya dari obyek yang diteliti. Adapun lokasi penelitian dilakukan di Kabupaten Sidoarjo. Sedangkan situs penelitian ini dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kabupaten Sidoarjo. Secara umum lokasi penelitian dan situs penelitian ini dilakukan atas dasar pertimbangan-pertimbangan sebagai berikut:

- a. Peneliti melihat bahwa di Kabupaten Sidoarjo terdapat isu adanya pelanggaran yang dilakukan oleh oknum-oknum yang tidak bertanggung jawab dalam pelaksanaan rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS).
- b. Peneliti melihat bahwa di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) di Kabupaten Sidoarjo merupakan situasi dan kondisi yang ideal mengingat terbatasnya waktu, biaya, dan tenaga dalam menyelesaikan penelitian ini.

D. Jenis dan Sumber Data

Adapun sumber data yang peneliti gunakan untuk memperoleh informasi dan data. Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah Moleong (2005:157) menjelaskan bahwa sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata, tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen. Berkaitan dengan hal tersebut bagian ini, jenis datanya dibagi ke dalam tindakan, pernyataan, dan sumber data tertulis. Dalam penelitian ini, jenis data yang diperoleh peneliti bersumber dari:

1. Data Primer

Dalam hal ini, data primer diperoleh dengan teknik wawancara. Dilakukannya wawancara disini adalah untuk memperoleh informasi yang lengkap mungkin belum diperoleh dari data sekunder. Dalam hal ini data primer dapat diperoleh melalui wawancara yang bersumber dari Kepala Bidang Pengembangan Kepegawaian, Bapak Sub Bidang Perencanaan dan Informasi Pegawai dan Narasumber yang mengikuti CPNS.

2. Data Sekunder

Dalam hal ini peneliti akan mengumpulkan dan mencatat data yang telah tersedia, yang tentunya berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Data sekunder dapat diperoleh dari surat kabar atau data yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Dalam hal ini data sekunder dapat berupa arsip-arsip atau dokumen-dokumen, petunjuk teknis atau pelaksanaan tentang rekrutmen dan faktor-faktor yang mempengaruhinya di BKD Pemkab Sidoarjo.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian, data dikumpulkan dengan menggunakan beberapa metode yang sesuai dengan jenis data yang diperlukan. Hal ini dimaksudkan agar data yang diperoleh benar-benar obyektif dan berhubungan dengan masalah yang akan diteliti. Untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini, digunakan teknik-teknik sebagai berikut:

1. Interview

Dalam penelitian ini digunakan pendekatan petunjuk umum wawancara (*interview*). Jenis wawancara ini mengharuskan pewawancara membuat kerangka dan garis besar pokok-pokok yang ditanyakan dalam proses wawancara. Dengan demikian peneliti akan melakukan kegiatan wawancara dengan cara mengajukan Tanya jawab kepada responden yang dianggap lebih mengetahui tentang seluk beluk kegiatan penelitian yang dilakukan oleh Peneliti.

2. Observasi

Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan pengamatan langsung di lapangan untuk melihat secara langsung menjadi obyek penelitian.

3. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data yang mengambil data dari dokumen, arsip, jurnal, dan internet, yang sesuai dengan masalah yang diteliti.

F. Instrumen Penelitian

Instumen penelitian menurut Moleong (2005:240) merupakan alat bantu yang dipergunakan untuk memperoleh atau mengumpulkan data dalam proses penelitian. Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan meliputi:

1. Peneliti Sendiri

Hal ini sesuai metode penelitian yang digunakan, yaitu penelitian kualitatif, dimana pengumpulan data lebih tergantung pada peneliti sendiri. Peneliti sebagai instrumen utama dengan menggunakan panca indera untuk menyaksikan dan mengamati obyek atau fenomena dalam penelitian ini.

2. Pedoman Wawancara

Yaitu serangkaian pertanyaan yang akan ditanyakan pada responden, yang mana hal ini digunakan sebagai petunjuk saat melakukan wawancara.

3. Catatan Lapangan

Catatan ini dibuat setelah peneliti mengadakan wawancara ataupun pengamatan. Catatan ini merupakan hasil dari penelitian yang didengar, dilihat dan dipikirkan dalam rangka pengumpulan data dan refleksi data dalam penelitian kualitatif.

G. Analisis Data

Menurut Moleong (2004:280), analisis data adalah proses pengorganisasian dan mengurutkan data ke dalam kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data. Sesuai dengan jenis penelitiannya, maka penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, dimana setelah data yang terkumpul tersebut diolah kemudian dianalisa dengan memberikan penafsiran berupa uraian di atas tersebut. Adapun kegiatan dalam analisis data yang akan dilakukan peneliti dalam

penelitian ini terdiri dari pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Uraianya sebagai berikut:

1. Penumpulan Data

Pengumpulan data yaitu kegiatan yang dilakukan oleh seorang peneliti untuk memperoleh data yang valid. Pengumpulan data ini dilakukan melalui wawancara dengan pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini, observasi ke lapangan dan dokumentasi.

Adalah proses pemilihan, pemusatan penyerdehanaan, pengabstrakan dan transformasi data yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Data yang diperoleh di lapangan kemudian direduksi oleh peneliti dengan cara pengodean dan klasifikasi data dan selanjutnya dilakukan pilihan terhadap data yang diperoleh, kemudian dari data itu dipilih mana yang relevan dan mana yang tidak relevan dengan permasalahan dan fokus penelitian. Reduksi data ini berlanjut terus sesudah penelitian lapangan, sampai laporan akhir secara lengkap tersusun.

2. Penyajian Data

Adalah susunan informasi yang terorganisir, yang memungkinkan penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Dengan memeriksa penyajian data akan memudahkan memaknai apa yang harus dilakukan (analisis lebih lanjut atau tindakan) yang didasarkan pada pemahaman tersebut. Bentuk penyajian data yang paling umum digunakan adalah teks uraian atau naratif, tabel, dan gambar.

3. Penarikan Kesimpulan (*Verification*)

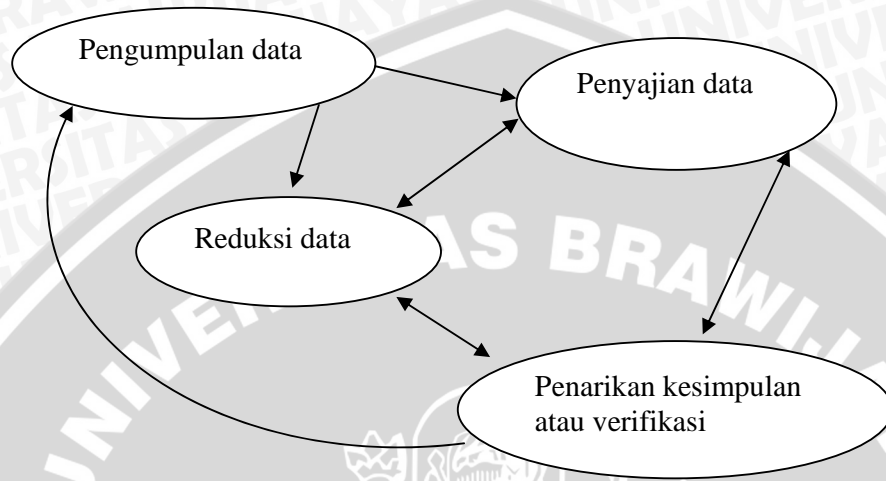
Penarikan kesimpulan merupakan suatu kegiatan dari konfigurasi yang utuh selama penelitian berlangsung. Dari hasil data-data yang dikumpulkan dan dianalisa itu dapat ditarik kesimpulan-kesimpulan.

Langkah-langkah selanjutnya adalah memberikan penafsiran atau interpretasi dari data yang telah diperoleh terutama data yang langsung berhubungan dengan fokus penelitian. Komponen analisis data diatas merupakan sesuatu yang dijalin pada saat sebelum, selama, dan sesudah pengumpulan data dalam bentuk sejajar, untuk dapat membangun wawasan universal.

Dari uraian analisa diatas maka dalam penyajian data dan penulisan skripsi ini akan merujuk pada poin-poin diatas, sehingga diharapkan skripsi yang akan dibuat ini lebih terarah dalam proses penulisannya. Jika digambarkan dalam bagan, maka komponen-komponen tersebut akan terlihat sebagai berikut:

Gambar 3.1

Komponen-Komponen Analisis Data



Sumber: Miles dan Huberman terjemahan Rohidi, 1992:20



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum dan Kondisi Lokasi Penelitian

1. Gambaran Umum Kabupaten Sidoarjo

1.1 Kondisi Geografis

Kabupaten Sidoarjo sebagai salah satu penyangga Ibukota Propinsi Jawa Timur merupakan daerah yang mengalami perkembangan pesat. Keberhasilan ini dicapai karena berbagai potensi yang ada di wilayahnya seperti industri dan perdagangan, pariwisata, serta usaha kecil dan menengah dapat dikemas dengan baik dan terarah. Dengan adanya berbagai potensi daerah serta dukungan sumber daya manusia yang memadai, maka dalam perkembangannya Kabupaten Sidoarjo mampu menjadi salah satu daerah strategis bagi pengembangan perekonomian regional. Hal ini didukung dengan kondisi geografis dari Kabupaten Sidoarjo itu sendiri yang terletak antara 112 5' dan 112 9' Bujur Timur dan antara 7 3' dan 7 5' Lintang Selatan. Serta, kabupaten Sidoarjo beriklim tropis dengan dua musim yaitu musim kemarau pada bulan Juni sampai dengan bulan Oktober dan musim hujan pada bulan November dan bulan Mei.

Disamping itu, kondisi topografi dari Sidoarjo yaitu:

- a. Dataran Delta dengan ketinggian antar 0 s/d 25 m, ketinggian 0-3m dengan luas 19.006 Ha, meliputi 29,99%, merupakan *daerah pertambakan* yang berada di wilayah bagian timur

- b. Wilayah Bagian Tengah yang berair tawar dengan ketinggian 3-10 meter dari permukaan laut merupakan *daerah pemukiman, perdagangan dan pemerintahan*. Meliputi 40,81 %.
- c. Wilayah Bagian Barat dengan ketinggian 10-25 meter dari permukaan laut merupakan *daerah pertanian*. Meliputi 29,20%

Sedangkan kondisi hidrogeologi Kabupaten Sidoarjo yaitu daerah air tanah, payau, dan air asin mencapai luas 16.312.69 Ha dan memiliki kedalaman air tanah rata-rata 0-5 m dari permukaan tanah. Kondisi hidrologi dari Kabupaten Sidoarjo terletak di antara dua aliran sungai yaitu kali Surabaya dan kali Porong yang merupakan cabang dari kali Brantas yang berhulu di Kabupaten Malang.

1.2 Batas-batas dan Luas Wilayah

Batas-batas wilayah dari Kabupaten Sidoarjo, yaitu batas sebelah utara adalah Kota Surabaya dan Kota Gresik, sebelah selatan adalah Kabupaten Pasuruan, sebelah timur adalah Selat Madura, dan sebelah barat adalah Kabupaten Mojokerto. Sedangkan Luas wilayah dari Kabupaten Sidoarjo 714. 243 Km², meliputi:

Tabel 4.1
Letak Tinggi dan Luas Wilayah Menurut Kecamatan
Di Kabupaten Sidoarjo 2010

Kecamatan	Tinggi Rata dari Permukaan (M)	Luas Wilayah (Km ²)
Sidoarjo	4	62.560
Buduran	4	41.025
Candi	4	40.668
Porong	4	29.823
Krembung	5	29.550
Tulangan	7	31.205
Tanggul Angin	4	32.290
Jabon	2	80.998
Krian	12	32.500
Balombang	20	31.400
Wonoayu	4	33.920
Tarik	16	36.060
Prambon	10	34.225
Taman	9	31.535
Waru	5	30.320
Gedangan	4	24.058
Sedati	4	79.430
Sukodono	7	32.678
Jumlah/Total		714.243

Sumber: Badan Pusat Statiska Kabupaten Sidoarjo

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa kecamatan yang memiliki luas wilayah yang paling luas adalah kecamatan Jabon dengan luas wilayah 80.998 Km². Sedangkan kecamatan paling luas kedua adalah kecamatan Sedati dengan luas wilayah 79.430 Km².

1.3 Kependudukan

Penduduk dari Kabupaten Sidoarjo saat ini telah mengalami pertumbuhan penduduk yang dari tahun ke tahun mengalami pertumbuhan yang sangat pesat baik penduduk yang berjenis kelamin perempuan maupun laki-laki yaitu dari tahun 2009 jumlah seluruh penduduk di Kabupaten Sidoarjo 1.964.761 sedangkan pada tahun 2010 jumlah penduduk di Kabupaten Sidoarjo meningkat menjadi 2.031.342.

Sedangkan kecamatan yang memiliki jumlah penduduk paling banyak pada tahun 2010 adalah Kecamatan Waru yaitu 225.959 dan Kecamatan Taman juga memiliki jumlah penduduk paling banyak kedua setelah Kecamatan Waru, yaitu 21.409. Kecamatan Jabon merupakan kecamatan yang memiliki penduduk yang sedikit daripada kecamatan lainnya, yaitu 61.674. Selain Kecamatan Jabon, kecamatan Tarik juga memiliki jumlah penduduk yang sedikit yaitu 62.864. Secara administratif data kependudukan Kabupaten Sidoarjo, meliputi:

Tabel 4.2

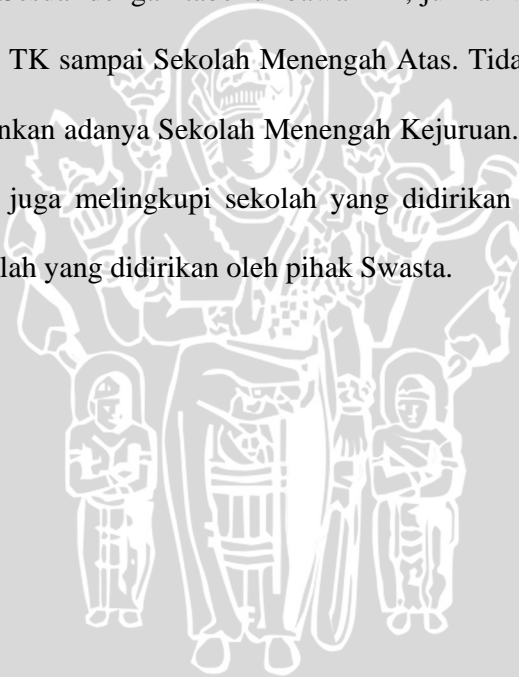
Penduduk Menurut Jenis Kelamin dan Sex Ratio Tahun 2010

Kecamatan	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah	Sex Ratio
Sidoarjo	106 802	106 509	213 311	100,28
Buduran	45 353	44 254	89 607	202,48
Candi	63 050	63 760	126 810	98,89
Porong	43 885	44 640	88 525	98,31
Krebung	37 790	36 856	74 646	102,53
Tulangan	42 071	41 889	83 960	100,43
Tanggulangin	60 792	59 228	120 320	102,12
Jabon	30 832	30 842	61 674	99,97
Krian	58 422	57 408	115 830	101,77
Balongbendo	38 181	38 691	76 872	98,68
Wonoayu	38 539	38 638	77 177	99,74
Tarik	31 422	31 422	62 864	99,94
Prambon	39 105	38 631	77 736	101,23
Taman	110 777	106 632	217 409	103,89
Waru	112 998	112 961	225 959	100,03
Gedangan	61 628	60 331	121 959	102,12
Sedati	46 818	45 088	91 906	103,84
Sukodono	53 267	51 510	104 777	103,41
Total (thn. 2010)	1 021 732	1 009 610	2 031 342	101,20
Tahun 2009	988 166	976 595	1 964 761	101,18
Tahun 2008	905 098	896 089	1 801 187	101,01
Tahun 2007	749 669	765 081	1 514 750	97,99
Tahun 2006	733 075	747 053	1 480 578	98,07

Sumber: Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil

1.4 Pendidikan

Pendidikan merupakan salah satu sarana dalam mewujudkan kecerdasan berbangsa dan bernegara. Baik pendidikan yang diberikan melalui pendidikan formal atau pendidikan non formal. Terlebih lagi di Kabupaten Sidoarjo juga memiliki jumlah penduduk yang cukup banyak dari ke tahun mengalami peningkatan jumlah yang signifikan, hal ini juga harus diimbangi dengan adanya pemberian pendidikan yang bermutu dan berkualitas bagi seluruh anak-anak di Kabupaten Sidoarjo. Sesuai dengan tabel di bawah ini, jumlah sekolah yang ada di Sidoarjo mulai dari TK sampai Sekolah Menengah Atas. Tidak hanya Sekolah Menengah Atas melainkan adanya Sekolah Menengah Kejuruan. Sekolah-sekolah yang ada di Sidoarjo juga melingkupi sekolah yang didirikan oleh Pemerintah (Negeri) maupun sekolah yang didirikan oleh pihak Swasta.



Tabel 4.3

Jumlah Sekolah Tiap Kecamatan di Kabupaten Sidoarjo

No	Kecamatan	TK	SD		SLTP		SMA		SMK	
			Negeri	Swasta	Negeri	Swasta	Negeri	Swasta	Negeri	Swasta
1	Sidoarjo	81	36	15	6	13	4	7	1	10
2	Buduran	31	19	2	3	4	-	2	3	2
3	Candi	52	26	3	3	3	-	-	-	1
4	Porong	25	28	3	3	7	1	5	-	4
5	Krembung	26	26	2	2	2	1	-	-	4
6	Tulangan	41	31	2	1	6	-	2	-	4
7	Tanggulangin	38	22	6	2	5	-	2	-	2
8	Jabon	27	24	-	3	2	-	1	1	2
9	Krian	37	30	4	3	9	1	6	-	4
10	Balongbendo	29	26	1	2	3	-	2	-	2
11	Wonoayu	21	31	2	2	3	1	1	-	2
12	Tarik	29	30	-	2	2	1	1	-	1
13	Prambon	24	27	-	1	5	-	1	-	2
14	Taman	77	39	7	3	14	1	5	-	9
15	Sukodono	36	25	4	2	2	-	1	-	3
16	Gedangan	30	23	4	2	4	1	3	-	2
17	Waru	93	28	14	4	14	1	3	-	5
18	Sedati	27	17	1	2	3	-	3	-	2
Total		724	488	70	46	101	12	15	5	61

Sumber: Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Sidoarjo

1.5 Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan merupakan salah satu kebutuhan masyarakat pada umumnya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya melalui penghasilan yang diterimanya. Peningkatan jumlah lapangan ketenagakerjaan di tiap-tiap daerah perlu ditingkatkan sehingga masyarakat mampu memenuhi kebutuhannya serta terciptanya kesejahteraan. Selain itu dengan adanya peningkatan jumlah lapangan pekerjaan mampu mendorong pertumbuhan perekonomian daerah dan menciptakan iklim usaha yang dapat menarik investasi.

Pada tabel di bawah ini, merupakan jumlah penduduk sesuai dengan mata pencaharian berdasarkan kecamatan di Kabupaten Sidoarjo.



Tabel 4.4
Penduduk Menurut Mata Pencaharian Per Kecamatan di Kabupaten Sidoarjo

Kecamatan	Penduduk Menurut Mata Pencaharian												Total
	PNS	TNI	POLRI	Swasta	Wiraswasta	Petani	Pertukangan	Buruh Tani	Pensiunan	Nelayan	Pemulung	Jasa	
Sidoarjo	5 975	438	80	22 120	869	4 609	3 455	4 360	1 815	208	70	422	44 691
Buduran	1 556	766	189	13 570	1815	1 327	515	2 447	308	922	107	302	22 994
Candi	3 074	2 260	852	36 578	19 579	8 193	6 882	7 439	1 032	495	52	750	87 126
Porong	1 146	758	299	7 852	2 745	2 350	2 412	3 701	3 451	25	-	1 345	26 084
Krembung	1 391	155	81	5 345	1 905	4 160	1 602	1 506	350	2	20	974	16 958
Tulangan	1 379	265	184	7 520	7 496	9 150	832	11 284	695	-	71	792	39 668
Tanggulangin	1 432	738	283	19 478	5 950	3 756	-	-	1 495	72	-	-	33 168
Jabon	488	236	32	10 362	1 799	1 082	529	986	516	260	122	2 404	18 816
Krian	2 139	1 013	86	30 324	14 005	5 101	-	-	1 264	-	-	2 014	55 946
Balombangendo	690	294	78	10 051	1 625	3 625	780	2 606	326	-	21	200	20 296
Wonoayu	915	187	36	7 596	2 896	4 036	991	3 084	339	-	-	490	20 570
Tarik	698	198	47	9 716	2 398	3 667	768	5 668	398	-	34	68	23 660
Prambon	892	297	90	5 841	3 574	12 428	1 664	9 519	600	-	-	95	35 000
Taman	5 999	2 500	1 432	36 165	8 186	2 620	2 198	1 627	37 699	20	79	1 574	100 081
Waru	4 040	818	733	53 263	7 350	458	1 493	40	2 227	30	28	85	70 565
Gedangan	3 078	5 703	4 456	24 559	726	1 597	2 018	706	2 186	-	-	1 016	46 045
Sedati	2 022	3 154	20 129	8 121	3 906	1 475	794	3 561	1 289	711	63	134	45 359
Sukodono	68	104	26	6 066	1 352	278	76	86	251	-	-	-	8 307
Total	36 982	19 884	29 113	314 467	88 158	69 912	26 476	58 890	56 205	1 915	667	12 665	715 334

Sumber: Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Sidoarjo

Dari tabel diatas, dapat diuraikan bahwa jumlah penduduk per kecamatan yang memiliki mata pencaharian yaitu 715.334. Kecamatan yang memiliki penduduknya memiliki jumlah mata pencaharian yang terbanyak adalah kecamatan Taman dengan total 100.081 orang. Serta diikuti jumlah penduduk yang memiliki jumlah mata pencaharian yang paling sedikit adalah kecamatan Sukodono dengan total 8.307 orang. Mata pencaharian yang dimiliki oleh penduduk terbanyak per kecamatan yaitu swasta dengan jumlah 314.467 orang. Sedangkan mata pencaharian yang dimiliki oleh penduduk paling sedikit yaitu pemulung yaitu 667 orang. Kondisi yang demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian penduduk yang berada di Kabupaten Sidoarjo yang memiliki berbagai mata pencaharian mampu berusaha untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya.

2. Gambaran Umum Badan Kepegawaian Daerah di Kabupaten Sidoarjo

2.1 Latar Belakang Terbentuknya BKD di Kabupaten Sidoarjo

Sebelum dibentuknya Badan Kepegawaian Daerah secara mandiri, kantor ini bertempat di Kantor Sekretaris Daerah Kabupaten Sidoarjo. Sampai akhirnya pada Tahun 2001 muncul Peraturan Daerah (Perda) Nomor 3 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Lembaga Teknis Daerah di Kabupaten Sidoarjo. Setelah adanya Peraturan Daerah tersebut, akhirnya Badan Kepegawaian Daerah pindah di Jalan Jl.Jaksa Agung Suprpto No.1.

2.2 Visi dan Misi

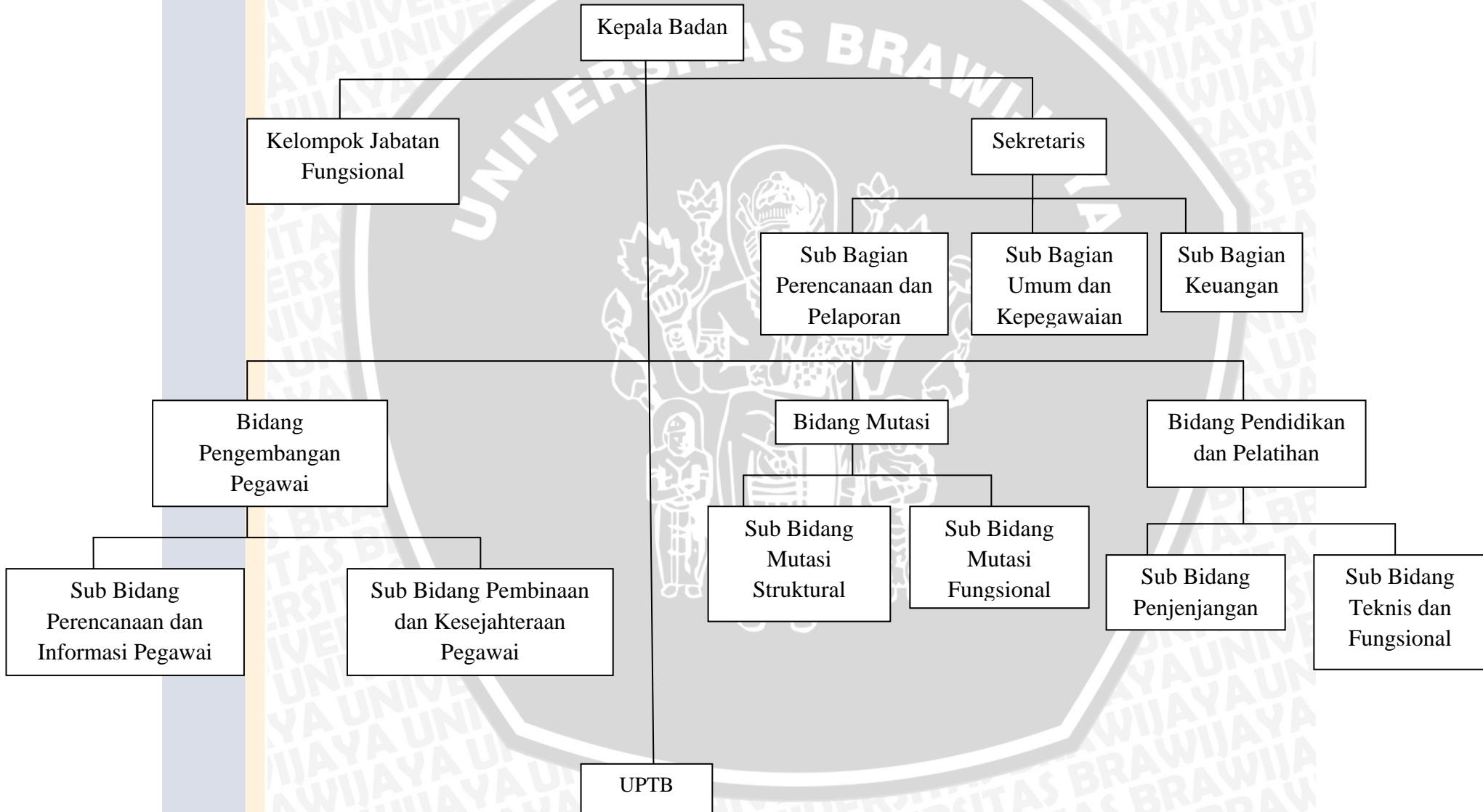
Visi dari Badan Kepegawaian Daerah di Kabupaten Sidoarjo adalah: “Terwujudnya dalam visi tersebut dimaksudkan sebagai suatu keberhasilan dalam pencapaian tujuan. Sedangkan yang dimaksud dengan aparatur yang professional dan sejahtera” adalah aparatur pemerintah yang dimiliki kemampuan, kemahiran dalam pelaksanaan tugasnya berbasiskan ilmu pengetahuan dan pengalaman, serta berpegang teguh pada etika profesi, memiliki *self control* dan berorientasi pada kualitas/mutu kinerja dengan cara kerja yang efisien, efektif, dan ekonomis memiliki kepekaan yang tinggi (*high responsibility*) terhadap kepentingan masyarakat (*public interest*) dan masalah-masalah masyarakat (*public affairs*) serta bertanggung jawab (*accountability*) dengan didukung oleh adanya kesejahteraan yang professional.

Sedangkan misinya adalah:

- a) Mewujudkan pelayanan kesejahteraan guna mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi badan kepegawaian bidang mutasi pegawai.
- b) Mewujudkan perencanaan dan informasi, pembinaan serta kesejahteraan pegawai.
- c) Mewujudkan pelayanan administrasi mutasi kepegawaian secara proposional.
- d) Mewujudkan aparatur yang kompeten dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

2.3 Struktur Organisasi

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Kabupaten Sidoarjo



2.4 Tugas-Tugas, Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah di Kabupaten Sidoarjo

a. Kepala Badan

Kepala Badan Kepegawaian Daerah mempunyai tugas memimpin, melaksanakan koordinasi dan pengawasan, evaluasi, dan penyelenggaraan kegiatan Badan Kepegawaian.

Dalam melaksanakan tugasnya Kepala Badan Kepegawaian mempunyai fungsi:

- 1) Perencanaan program bidang pengembangan pegawai, mutasi pendidikan dan pelatihan
- 2) Pengkoordinasian pelaksanaan tugas satuan kerja
- 3) Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan tugas satuan kerja
- 4) Pembinaan pelaksanaan tugas bawahan
- 5) Pelaporan pelaksanaan tugas kepada Bupati
- 6) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan bidang tugasnya

b. Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas melaksanakan penyusunan perencanaan dan pelaporan, umum kepegawaian, dan keuangan. Dalam melaksanakan tugasnya sekretariat mempunyai fungsi:

- 1) Pengkoordinasian penyusunan perencanaan program kebijakan teknis
- 2) Pelayanan administrasi dan kepegawaian
- 3) Pengelolaan administrasi keuangan

- 4) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan bidang tugasnya

a) Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan mempunyai tugas:

- 1) Mengumpulkan dan mengolah data dalam rangka penyusunan dokumen perencanaan dan kebijakan teknis
- 2) Menerima, melaporkan dan mengkoordinasikan tindak lanjut pengaduan masyarakat terhadap pelayanan umum bidang kepegawaian
- 3) Menyusun laporan pelaksanaan kegiatan badan
- 4) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris sesuai dengan bidang tugasnya

b) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas:

- 1) Melaksanakan pelayanan surat-menyurat, kearsipan, perpustakaan dan dokumentasi
- 2) Melaksanakan pengelolaan barang
- 3) Melaksanakan administrasi kepegawaian
- 4) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris sesuai dengan bidang tugasnya

c) Sub Bagian Keuangan mempunyai tugas:

- 1) Mengelola administrasi keuangan
- 2) Menyusun laporan pengelolaan keuangan
- 3) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris sesuai dengan bidang tugasnya

- 4) Mengelola administrasi keuangan
- 5) Menyusun laporan pengelolaan keuangan
- 6) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris sesuai dengan bidang tugasnya

c. Bidang Pengembangan Pegawai

Bidang Pengembangan Pegawai mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas badan di bidang pengembangan pegawai. Dalam melaksanakan tugasnya Bidang Pengembangan Pegawai mempunyai fungsi:

- 1) Penyusunan dan pelaksanaan rencana program dan petunjuk teknis di bidang perencanaan, informasi pembinaan dan kesejahteraan pegawai
- 2) Pengkoordinasian dan pelaksanaan rencana program dan petunjuk teknis bidang perencanaan, informasi, pembinaan dan kesejahteraan pegawai
- 3) Pelaporan pelaksanaan tugas bidang perencanaan, informasi, pembinaan dan kesejahteraan pegawai
- 4) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan bidang tugasnya.

a) Sub Bidang Perencanaan dan Informasi Pegawai, mempunyai tugas:

- 1) Menyiapkan penyusunan program dan koordinasi bidang perencanaan, formasi dan informasi pegawai
- 2) Mempersiapkan dan menyusun petunjuk teknis dan petunjuk pelaksanaan bidang perencanaan, formasi dan informasi pegawai
- 3) Menyusun daftar urut kepangkatan (duk) pegawai negeri sipil
- 4) Melaksanakan penyusunan formasi pegawai

- 5) Melaksanakan proses pengadaan dan penetapan calon pegawai negeri sipil mejdai negeri sipil
- 6) Melaksanakan penyusunan data kebutuhan pegawai berdasarkan hasil analisa beban kerja dan kebutuhan pegawai
- 7) Menyiapkan, menyediakan, dan melaksanakan pemutakhiran data base kepegawaian
- 8) Melaksanakan pemutakhiran sistem informasian kepegawaian (simpeg)
- 9) Melaksanakan tugas ketatausahaan
- 10) Menyiapkan penyusunan laporan tugas-tugas bidang perencanaan dan informasi pegawai
- 11) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan bidang tugasnya

b) Sub Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai, mempunyai tugas:

- 1) Menyiapkan penyusunan program dan koordinasi kegiatan pembinaan dan peningkatan kesejahteraan pegawai
- 2) Menyiapkan bahan dan menyusun petunjuk teknis dan petunjuk pelaksanaan pembinaan pegawai dalam rangka peningkatan kinerja pegawai
- 3) Menyiapkan bahan penyusunan pedoman, petunjuk dan peningkatan kesjahteraan pegawai (cuti, karis, karsu. Taperum dan pemberian penghargaan tanda jasa)

- 4) Memberikan pelayanan administrasi kepegawaian yang meliputi: taspen, karpeg, karis, karsu, askes, bapetarum dan kesejahteraan pegawai lainnya
- 5) Menghimpun dan memberikan daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan (DP3) pegawai
- 6) Mempersiapkan pelaksanaan sumpah janji Pegawai Negeri Sipil
- 7) Memproses administrasi pemberian sanksi pelanggaran disiplin pegawai dan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi pada bidangnya
- 8) Mempersiapkan kelengkapan pemberian tanda jasa pegawai sesuai ketentuan yang berlaku
- 9) Menerima, melaporkan dan menindaklanjuti pengaduan masyarakat di bidang kepegawaian
- 10) Menyiapkan penyusunan laporan tugas-tugas bidang pembinaan dan peningkatan kesejahteraan pegawai
- 11) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan bidang tugasnya
- 12) Menyiapkan penyusunan program dan koordinasi kegiatan pembinaan dan peningkatan kesejahteraan pegawai
- 13) Menyiapkan bahan dan menyusun petunjuk teknis dan petunjuk pelaksanaan pembinaan pegawai dalam rangka peningkatan kinerja pegawai

- 14) Menyiapkan bahan penyusunan pedoman, petunjuk dan peningkatan kesejahteraan pegawai (cuti, karis, dan karsu. Taperum dan pemberian penghargaan tanda jasa)
- 15) Memberikan pelayanan administrasi kepegawaian yang meliputi: taspen, karpeg, karis, karsu, askes, bapetarum dan kesejahteraan pegawai lainnya
- 16) Menghimpun dan memberikan daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan (DP3) pegawai
- 17) Mempersiapkan pelaksanaan sumpah janji Pegawai Negeri Sipil
- 18) Memproses administrasi pemberian sanksi pelanggaran disiplin pegawai dan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi pada bidangnya
- 19) Mempersiapkan kelengkapan pemberian tanda jasa pegawai sesuai ketentuan yang berlaku
- 20) Menerima, melaporkan dan menindaklanjuti pengaduan masyarakat di bidang kepegawaian
- 21) Menyiapkan penyusunan laporan tugas-tugas bidang pembinaan dan peningkatan kesejahteraan pegawai
- 22) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan bidang tugasnya

d. Bidang Mutasi

Bagian Mutasi mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Badan di bidang mutasi struktural dan fungsional. Dalam melaksanakan tugasnya Bidang Mutasi mempunyai fungsi:

- 1) Penyusunan dan pelaksanaan rencana program dan petunjuk teknis di bidang mutasi struktural dan fungsional
- 2) Pengkoordinasian dan pelaksanaan rencana program dan petunjuk teknis bidang mutasi struktural dan fungsional
- 3) Pelaporan pelaksanaan tugas bidang mutasi struktural dan fungsional
- 4) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan bidang tugasnya

a) Sub Bidang Mutasi Struktural, mempunyai tugas:

- 1) Menyiapkan penyusunan program dan koordinasi bidang kepegangatan dan mutasi jabatan struktural
- 2) Melaksanakan proses administrasi kenaikan gaji berkala dan kenailan pangkat jabatan struktural
- 3) Melaksanakan proses administrasi pengangkatan pegawai dalam rangka pengisian formal jabatan struktural
- 4) Menyusun petunjuk teknis dan petunjuk pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang kepegangatan dan jabatan struktural
- 5) Melaksanakan proses administrasi promosi dan mutasi pegawai dalam jabatan struktural

- 6) Melaksanakan proses pemindahan, penetapan pensiun, gaji dan tunjangan pegawai negeri sipil lingkup jabatan struktural
- 7) Melaksanakan sosialisasi perundang-undangan di bidang kepangkatan, jabatan struktural
- 8) Menyiapkan penyusunan laporan tugas-tugas bidang mutasi baik mutasi struktural tertentu
- 9) Melaksanakan tugas ketatausahaan
- 10) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan bidang tugasnya

b) Sub Bidang Mutasi Fungsional, mempunyai tugas:

- 1) Menyiapkan penyusunan program dan koordinasi bidang kepangkatan dan mutasi fungsional umum
- 2) Melaksanakan proses administrasi kenaikan gaji berkala dan kenaikan pangkat fungsional umum
- 3) Melaksanakan proses administrasi pengangkatan pegawai dalam rangka pengisian formal fungsional umum
- 4) Menyusun petunjuk teknis dan petunjuk pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang kepangkatan dan jabatan fungsional umum
- 5) Melaksanakan proses administrasi promosi dan mutasi pegawai dalam jabatan fungsional umum
- 6) Melaksanakan proses pemindahan, penetapan pensiun, gaji dan tunjangan pegawai negeri sipil lingkup jabatan fungsional umum

- 7) Melaksanakan sosialisasi perundang-undangan di bidang kepegangatan, jabatan fungsional umum
- 8) Menyiapkan penyusunan laporan tugas-tugas bidang mutasi baik mutasi fungsional tertentu
- 9) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan bidang tugasnya

e. Bidang Pendidikan dan Pelatihan

Bidang Pendidikan dan Pelatihan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Badan di bidang pendidikan dan pelatihan penjurangan, teknis dan fungsional. Dalam melaksanakan tugasnya Bidang Pendidikan dan Pelatihan mempunyai fungsi:

- 1) Penyusunan dan pelaksanaan rencana program dan petunjuk teknis di bidang pendidikan dan pelatihan penjurangan, teknis dan fungsional
- 2) Pengkoordinasian dan pelaksanaan rencana program dan petunjuk teknis bidang pendidikan dan pelatihan penjurangan, teknis, dan fungsional
- 3) Pelaporan pelaksanaan tugas bidang pendidikan dan pelatihan penjurangan, teknis, dan fungsional
- 4) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan bidang tugasnya

a) Sub Bidang Penjurangan, mempunyai tugas:

- 1) Menyiapkan penyusunan program dan koordinasi di bidang pendidikan dan pelatihan penjurangan

- 2) Menyusun petunjuk teknis dan petunjuk pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang pendidikan dan pelatihan penjurangan
- 3) Menyiapkan bahan perencanaan Latihan Pra Jabatan, ujian dinas, pendidikan formal Pegawai Negeri Sipil serta pendidikan dan pelatihan bidang penjurangan
- 4) Menkoordinasikan dan menyelenggarakan Latihan Pra Jabatan, ujian dinas, pendidikan formal Pegawai Negeri Sipil serta pendidikan dan pelatihan bidang penjurangan
- 5) Melaksanakan pelayanan administrasi dan fasilitasi peserta pendidikan dan pelatihan penjurangan dalam ikatan dinas/tugas belajar dan pemberian ijin tugas belajar
- 6) Pelaksanaan evaluasi dan analisa kebutuhan pendidikan dan pelatihan pegawai
- 7) Menyiapkan penyusunan laporan tugas-tugas di bidang penjurangan
- 8) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan bidang tugasnya

b) Sub Bidang Teknis dan Fungsional, mempunyai tugas:

- 1) Menyusun program dan kegiatan pendidikan dan pelatihan teknis dan fungsional
- 2) Menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan bidang teknis dan fungsional
- 3) Mengkoordinasikan dan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan bidang teknis dan fungsional

- 4) Menyusun petunjuk teknis dan petunjuk pelaksana peraturan perundang-undangan di bidang pendidikan dan pelatihan teknis dan fungsional
- 5) Mempersiapkan, memfasilitasi dan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan teknis dan fungsional sesuai kebutuhan
- 6) Melaksanakan analisa kebutuhan pendidikan teknis dan fungsional
- 7) Melaksanakan evaluasi terhadap hasil pelaksanaan pendidikan dan pelatihan teknis dan fungsional
- 8) Melaksanakan tugas ketatausahaan
- 9) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan bidang tugasnya

B. Data Fokus Penelitian

1. Proses Pelaksanaan Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil (CPNS)

Berdasarkan Surat Menteri Pendayaaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia tanggal 8 Oktober 2010 Nomor: B/2267/M.PAN-RB/10/2010, perihal persetujuan rincian tambahan alokasi formasi Calon Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Sidoarjo. Selanjutnya, Pemerintahan Kabupaten Sidoarjo juga menerima Surat Gubernur Jawa Timur pada tanggal 10 November 2010 Nomor: 810/11133/212/2010 tentang jadwal pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil tahun 2010. Akhirnya, pada tanggal 15 November 2010 Pemerintahan Kabupaten Sidoarjo mengeluarkan Keputusan Bupati Nomor: 188/1631/404.6.1/2010 mengenai formasi Calon Pegawai Negeri Sipil dari

pelamar umum Kabupaten Sidoarjo tahun 2010. Oleh karena itu, sesuai dengan surat-surat baik surat dari pemerintahan pusat maupun surat dari pemerintahan provinsi bahkan keputusan yang dikeluarkan oleh Bupati kabupaten Sidoarjo maka jumlah formasi Calon Pegawai Negeri Sipil yang dibutuhkan adalah 223 orang. Adapun proses rekrutmen pegawai yaitu:

1.1 Analisa Beban Kerja dan Jabatan

Sehubungan dengan adanya peraturan yang telah dibuat oleh Pemerintah Pusat maka Pemerintah Daerah berhak menganalisa beban kerja dan jabatan yang dibutuhkan untuk selanjutnya diserahkan keputusannya oleh Pemerintah Pusat. Setelah itu, Badan Kepegawaian Negara menganalisa beban kerja dan jabatan untuk mendapatkan jumlah formasi sesuai dengan kebutuhan, hal ini menjadi program nasional. Yang mana formasi mempunyai pengertian jumlah pegawai yang dibutuhkan, dan dalam hal ini formasi Pegawai Negeri Sipil terdiri dari formasi Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Pegawai Negeri Sipil Daerah. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2000 Pasal 3 ditentukan:

- a. Formasi Pegawai Negeri Sipil Pusat untuk masing-masing satuan organisasi Pemerintah Pusat setiap tahun anggaran ditetapkan oleh Menteri yang bertanggungjawab di bidang pendayagunaan aparatur Negara, setelah mendapatkan pertimbangan Kepala Kepegawaian Negara berdasarkan usul dari Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat.
- b. Formasi Pegawai Negeri Sipil Daerah untuk masing-masing satuan organisasi Pemerintah Daerah setiap tahun anggaran ditetapkan oleh Kepala Daerah.

Tujuan penetapan formasi adalah agar satuan-satuan organisasi Negara dapat mempunyai jumlah dan mutu pegawai yang cukup, sesuai dengan beban kerja yang dijadikan pada satuan-satuan organisasi itu. dalam hal ini pengertian organisasi bukan hanya sebagai wadah usaha kerja sama, akan tetapi merupakan alat untuk mencapai tujuan, sebagai alat, organisasi harus selalu disesuaikan dengan perkembangan tugas pokok yang harus dilaksanakan dalam mencapai tujuan. Pertimbangan untuk penyesuaian kekuatan pegawai secara terus-menerus bagi organisasi pemerintah tersebut adalah karena tugas pokok dapat berkembang dari waktu ke waktu, sehingga jumlah dan mutu Pegawai Negeri Sipil yang selalu disesuaikan dengan perkembangan pokok.

Dalam menentukan formasi masing-masing satuan organisasi Pemerintah disusun berdasarkan analisis kebutuhan dan penyediaan pegawai sesuai dengan jabatan yang tersedia, dengan memperhatikan nama, *standart* dan prosedur yang ditetapkan oleh Pemerintah, dalam menentukan formasi mempertimbangkan:

- a. Jenis pekerjaan
- b. Sifat pekerjaan
- c. Perkiraan beban kerja dan perkiraan kapasitas seorang pegawai dalam jangka waktu tertentu
- d. Kebijakan pelaksanaan pekerjaan
- e. Jenjang serta jumlah jabatan dan pangkat
- f. Peralatan yang tersedia
- g. Kemampuan keuangan Negara/Daerah

Disini peran Pemerintah Kabupaten Sidoarjo hanya sebatas pelaksana di daerah saja mengenai koreksi atau penilaian tetap dipegang oleh Pemerintah Pusat. Daerah hanya diberikan kewenangan membuat Surat Keputusan (SK) saja setelah Pemerintah Pusat memberikan Nomor Induk Pegawai (NIP) bagi calon yang diterima. Berdasarkan formasi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) tahun 2010 di Kabupaten Sidoarjo dibagi menjadi tiga kategori, yaitu: formasi tiga guru, formasi tenaga kesehatan, dan tenaga teknis. Pada tenaga formasi guru mendapatkan porsi yang paling banyak daripada jumlah formasi dari tenaga kesehatan maupun tenaga teknis. Hal ini dikarenakan tidak terlepas dari jumlah kebutuhan yang juga cukup banyak khususnya jumlah kebutuhan tenaga guru di Kabupaten Sidoarjo. Di bawah ini dapat dilihat jumlah pegawai yang akan dijarah oleh Pemerintah Daerah khususnya Kabupaten Sidoarjo.

Tabel 5**Jumlah Formasi CPNS Pemerintah Kabupaten Sidoarjo Tahun 2010**

No	Jabatan	Jumlah
1	Tenaga Guru	100
2	Tenaga Kesehatan	67
3	Tenaga Teknis	56

Sumber: Pemerintah Kabupaten Sidoarjo

Dari tabel diatas bahwa jumlah formasi Pegawai Negeri Sipil yang dibutuhkan baik untuk pengajar mulai dari pengajar SD, SMP, SMA, dan SMK sejumlah 100 orang. Kemudian jumlah formasi untuk tenaga kesehatan baik dari

dokter, perawat dan tenaga kesehatan yang lain sejumlah 67 orang. Sedangkan jumlah formasi tenaga teknis sejumlah 56 orang. Jumlah formasi yang tersedia dalam rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Sidoarjo tahun 2010 pada dasarnya sudah melewati sejumlah kajian oleh Pemerintah Kabupaten dan diajukan ke menteri pemberdayaan aparatur Negara dan Badan Kepegawaian Nasional untuk dikaji, dianalisis, dievaluasi dan ditinjau ulang mengenai kebutuhan jumlah Pegawai Daerah.

Pengevaluasian dan analisis akan jumlah Pegawai tidak terlepas dari kebutuhan atau kekurangan pegawai di daerah atau Kabupaten setempat. Kekurangan atau kebutuhan pegawai dikarenakan adanya perubahan-perubahan yang terjadi karena adanya pegawai yang pensiun, meninggal, mutasi ke daerah lain, mengundurkan diri dan sebagainya yang harus segera diisi dengan pegawai yang baru sesuai kualifikasi. Kebutuhan jumlah pegawai yang baru dimungkinkan juga karena adanya penambahan dan pengembangan bidang baru yang harus membutuhkan seorang pegawai yang sesuai dengan kualifikasi pekerjaan dan pendidikan.

Faktor adanya keseimbangan harus diterapkan dalam menentukan jumlah formasi yang disediakan dengan kebutuhan jumlah pegawai. Hal tersebut berdampak pada produktifitas kerja bagi pegawai dan instansi sedangkan bagi Pemerintah hal tersebut berdampak pada pembebanan anggaran untuk gaji pegawai. Hal ini yang mendasari penentuan faktor kebutuhan jumlah formasi pada rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil beserta dampaknya, diluar analisis tersebut tidak dibahas pada penulisan skripsi ini dikarenakan sudah mencakup lingkup,

otoritas serta kebijakan internal Badan Kepegawaian Nasional dan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara yang diluar lingkup penelitian skripsi ini.

Formasi tenaga guru di Kabupaten Sidoarjo berjumlah 100 orang, yang terbagi menjadi guru Sekolah Dasar (SD) 91 orang dari guru kelas 85 orang serta guru penjaskes atau guru olahraga 6 orang. Yang dimaksud dengan guru kelas adalah semua materi atau mata pelajaran diwakili oleh satu tenaga pengajar. Guru Sekolah Dasar memiliki porsi yang lebih bervariasi karena harus mengetahui dan mampu mengajarkan semua mata pelajaran. Dalam rekrutmen tenaga guru Sekolah Dasar dibutuhkan dengan latar belakang pendidikan S1 dan DII dari lulusan Pendidikan Guru Sekolah Dasar (PGSD). Selain Guru Sekolah Dasar yang diwakili oleh guru kelas, di Kabupaten Sidoarjo memerlukan tenaga pengajar untuk menjadi guru olahraga. Yang mana guru olahraga berasal dari lulusan S1 Pendidikan Jasmani dan Kesehatan (Penjaskes). Kebutuhan terhadap guru Sekolah Dasar (SD) paling banyak dibanding formasi tenaga pendidik yang lainnya baik di Sekolah Menengah Pertama (SMP), Sekolah Menengah Atas (SMA), dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Berikutnya adalah guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) untuk rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) di Kabupaten Sidoarjo dibutuhkan sebanyak 5 orang tenaga pengajar. Berbeda dengan guru Sekolah Dasar (SD), kebutuhan disiplin ilmu atau pengetahuan yang dimiliki guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) lebih spesifik. Oleh karena itu, perekrutan tenaga pengajar Sekolah Menengah Pertama (SMP) bermacam-macam latarbelakang disiplin ilmu, antara lain guru Bahasa Jawa dan guru Teknik Informasi dan Komunikasi (TIK). Jumlah kebutuhan guru Bahasa Jawa berjumlah

3 orang dan guru Teknik Informasi dan Komunikasi (TIK) 2 orang. Jadi kebutuhan tenaga pengajar di Sekolah Menengah Pertama (SMP) berjumlah 5 orang.

Sedangkan jumlah tenaga pengajar yang diperlukan oleh Sekolah Menengah Atas (SMA) hanya 1 orang tenaga pengajar yaitu guru Teknik Informasi dan Informatika (TIK). Dalam tingkatan sekolah menengah yang berada di Kabupaten Sidoarjo tidak hanya tingkatan Sekolah Menengah Atas saja melainkan adanya Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) juga memerlukan tenaga pengajar di dalam bidang guru teknik listrik, guru tata busana, dan guru perhotelan. Yang mana komposisi dari tenaga pengajar yang dibutuhkan di SMK hanya 1 orang dalam setiap bidang.

Selanjutnya pada formasi tenaga kesehatan, jumlah formasi tenaga kesehatan yang dibutuhkan adalah 67 orang. Jumlah formasi tenaga kesehatan ini merupakan jumlah terbesar kedua setelah formasi tenaga guru. Persamaan dari formasi tenaga guru dan formasi tenaga kesehatan adalah baik tenaga guru dan tenaga kesehatan bernaung hanya pada satu dinas saja. Tenaga guru bernaung di Dinas Pendidikan di Kabupaten Sidoarjo sedangkan tenaga kesehatan bernaung di Dinas Kesehatan. Beda halnya dengan formasi tenaga teknis yang semuanya tersebar dalam semua dinas.

Untuk formasi tenaga kesehatan yang dibuka pada waktu rekrutmen CPNS meliputi 12 tenaga dokter. Yaitu dokter spesialis anak 1 orang, dokter spesialis bedah ortopedi 1 orang, dokter umum 9 orang dan dokter gigi 1 orang. Selain itu, formasi tenaga kesehatan yang dibutuhkan yaitu apoteker 1 orang, administrator

kesehatan 2 orang, perawat yang lulusan S1 keperawatan dan memiliki sertifikat profesi 2 orang sedangkan perawat yang lulusan DIII keperawatan berjumlah 31 orang. Selanjutnya, bidan 4 orang, perawat gigi 3 orang, pranata laboratorium 4 orang, asisten apoteker 4 orang. Tenaga kesehatan yang dibutuhkan di Kabupaten Sidoarjo tidak hanya itu saja melainkan diperlukan dalam bidang radiographer, teknis elektromedia, nutrisisionis dan perekam medis. Dari tiap bidang kesehatan diatas terbagi masing-masing hanya 1 orang saja yang dibutuhkan dalam setiap bidangnya.

Formasi terakhir dari ketiga formasi tenaga CPNS yang dibutuhkan adalah tenaga teknis yang ditinjau dari jumlah formasinya lebih kecil dari tenaga guru dan tenaga kesehatan. Jumlah formasi yang dibutuhkan dalam tenaga teknis ini ada 56 orang dan penempatan tenaga teknis ini berbeda dengan tenaga guru dan tenaga kesehatan yang hanya bernaung di satu dinas. Sedangkan tenaga teknis ini bernaung di berbagai dinas sesuai dengan kebutuhan yang dibutuhkan di masing-masing dinas Kabupaten Sidoarjo. Meskipun jumlah formasi tenaga teknis yang dibutuhkan di Kabupaten Sidoarjo paling sedikit daripada tenaga guru dan kesehatan, formasi tenaga teknis lebih bervariasi sesuai dengan bidang yang dibutuhkan di masing-masing dinas.

Formasi tenaga teknis meliputi arsitek pertamanan 1 orang, verifikator keuangan 6 orang, paramedik veteriner, pengawas bibit ikan, pengawas benih tanaman, analisis laboratorium, serta pranata laboratorium yang hanya membutuhkan 1 orang calon pegawai dalam setiap bidang yang dibutuhkan. Selanjutnya, penguji kendaraan bermotor 3 orang, pengadministrasi umum 1

orang, teknik listrik 2 orang, dan pranata komputer. Yang mana pranata komputer ini membutuhkan 5 orang calon pegawai. Baik dari lulusan S1 Teknik Informatika berjumlah 1 orang dan lulusan DIII Teknik Informatikan 4 orang. Selain itu, formasi tenaga teknis yaitu analisis kesejahteraan rakyat 1 orang, penata laporan keuangan, serta perencanaan yang diambil dari lulusan S1 ekonomi pembangunan, kesejahteraan sosial maupun teknik sipil yang setiap bidangnya hanya diambil 1 orang calon pegawai.

Formasi tenaga teknis juga membutuhkan tenaga penyuluh koperasi, pengantar kerja, inspektur tambang, dan perancang peraturan perundangan. Yang mana setiap tenaga teknis itu hanya memerlukan 1 orang calon pegawai. Di dalam tenaga teknis juga memerlukan tenaga pemberi konsultasi dan bantuan hukum 2 orang, mediator hubungan industrial 2 orang, auditor 1 orang, pranata humas 2 orang dan penyuluh KB 2 orang. Selanjutnya, tenaga teknis di Kabupaten Sidoarjo juga memerlukan masing-masing 1 orang dari penyuluh perikanan, pengawas ketenagakerjaan, pengawas teknis pengairan, pengawas teknis jalan dan jembatan, dan yang terakhir pengawas teknis bangunan dan perumahan. Dalam hal formasi ini, dapat dilihat di **lampiran 1**.

1.2 Pengumuman

Pengumuman mencakup segala sesuatu yang berkaitan dengan perekrutan Pegawai Negeri Sipil yang harus diinformasikan seluas-luasnya kepada masyarakat umum melalui media-media baik media massa maupun media elektronik. Seperti halnya yang disampaikan oleh staf Sub Bidang Perencanaan dan Informasi Pegawai, sebagai berikut:

“Ya pengumumannya lewat internet dan media masa seperti biasanya mbak. Selain itu, pengumumannya juga bisa lewat RSPK (Radio Siaran Pemerintah Kabupaten) dan radio-radio. Pengumumannya itu baik menginformasikan prosedur mengenai tata cara pendaftaran CPNS dan syarat-syarat apa saja yang harus dipenuhi oleh pelamar. Serta lewat media massa maupun media-media lain juga mengumumkan hasil dari seleksi CPNS tersebut.” (wawancara pada tanggal 18 Juli 2012)

Terkait dengan pengumuman pelaksanaan rekrutmen CPNS ada beberapa hal yang harus dicantumkan dalam pengumuman dan sesuai dengan peraturan yang berlaku, yaitu mengenai:

- a. Jumlah dan jenis jabatan yang lowong
- b. Syarat yang harus dipenuhi oleh setiap pelamar
- c. Alamat dan tempat lamaran ditujukan
- d. Batas waktu pengajuan surat lamaran
- e. Lain-lain yang dipandang perlu

Hal serupa juga diungkapkan oleh seorang koresponden yang mengikuti tes CPNS 2010:

“Saya tahu kalau ada pengumuman rekrutmen CPNS ya dari temen-temen. Tapi akhirnya saya buka sendiri di internet.” (wawancara pada tanggal 18 Juli 2012)

Dalam memberikan informasi tentang pelaksanaan rekrutmen CPNS, pihak Pemerintah Daerah melalui Badan Kepegawaian Daerah berkerja sama dengan pihak ketiga seperti Kantor Pos yang ditunjuk sebagai pusat penghimpun data CPNS yang melamar. Sehingga diharapkan masyarakat mampu mengetahui informasi tentang rekrutmen CPNS secara transparan. Selain unsur transparan dalam penyebarluasan informasi dan pelaksanaan rekrutmen CPNS Kabupaten Sidoarjo sangat diperhatikan, unsur transparansi dalam menentukan kualitas

sumber daya aparaturanya juga tidak lepas untuk diperhatikan dalam proses seleksinya. Sehingga nantinya unsur akuntabilitasnya juga dapat dipertanggungjawabkan.

Ketika semua unsur akuntabilitas, transparan, keterbukaan dan aturan hukum sudah dipenuhi dalam pelaksanaan rekrutmen dan pemberian informasi penerimaan CPNS Kabupaten Sidoarjo maka meminimalisir tindak kecurangan hingga dimungkinkan tidak ada. Adapun jika itu terjadi, dari pihak Pemerintah Daerah melalui Badan Kepegawaian Daerah yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan rekrutmen CPNS akan segera bertidak tegas. Pernyataan ini dikutip langsung oleh salah satu Staf Sub Bidang Perencanaan dan Informasi Pegawai kembali dikarenakan peneliti dirujuk untuk menawarkan beliau sebagai narasumber utama dalam penelitian skripsi ini oleh pihak BKD. Kutipan wawancara tersebut sebagai berikut:

“Kami sebisa mungkin mbak dalam rekrutmen CPNS ini mengikuti sesuai prosedur yang ada. Tohpun, kalau sampai ada oknum PNS yang melakukan kecurangan dan bersedia menjadi calo ya kami serahkan saja untuk diproses sebagaimana mestinya. Lagipula PNS tersebut bukan pegawai kami.” (wawancara pada tanggal 8 Agustus 2012)

Hal senada juga turut disampaikan oleh Kepala Bidang Pengembangan Pegawai, sebagai berikut:

“Dalam pelaksanaan rekrutmen pegawai di Kabupaten Sidoarjo tahun 2010 kemarin sudah sesuai dengan aturan dan prosedur-prosedur yang ada. Kami juga tidak mau sembarang juga dalam melaksanakan rekrutmen CPNS ini mbak. Dan semua informasi rekrutmen CPNS juga dapat diakses melalui internet dan ditempel di dinding-dinding kantor/dinas yang ada di Sidoarjo.” (wawancara pada tanggal 8 Agustus 2012)

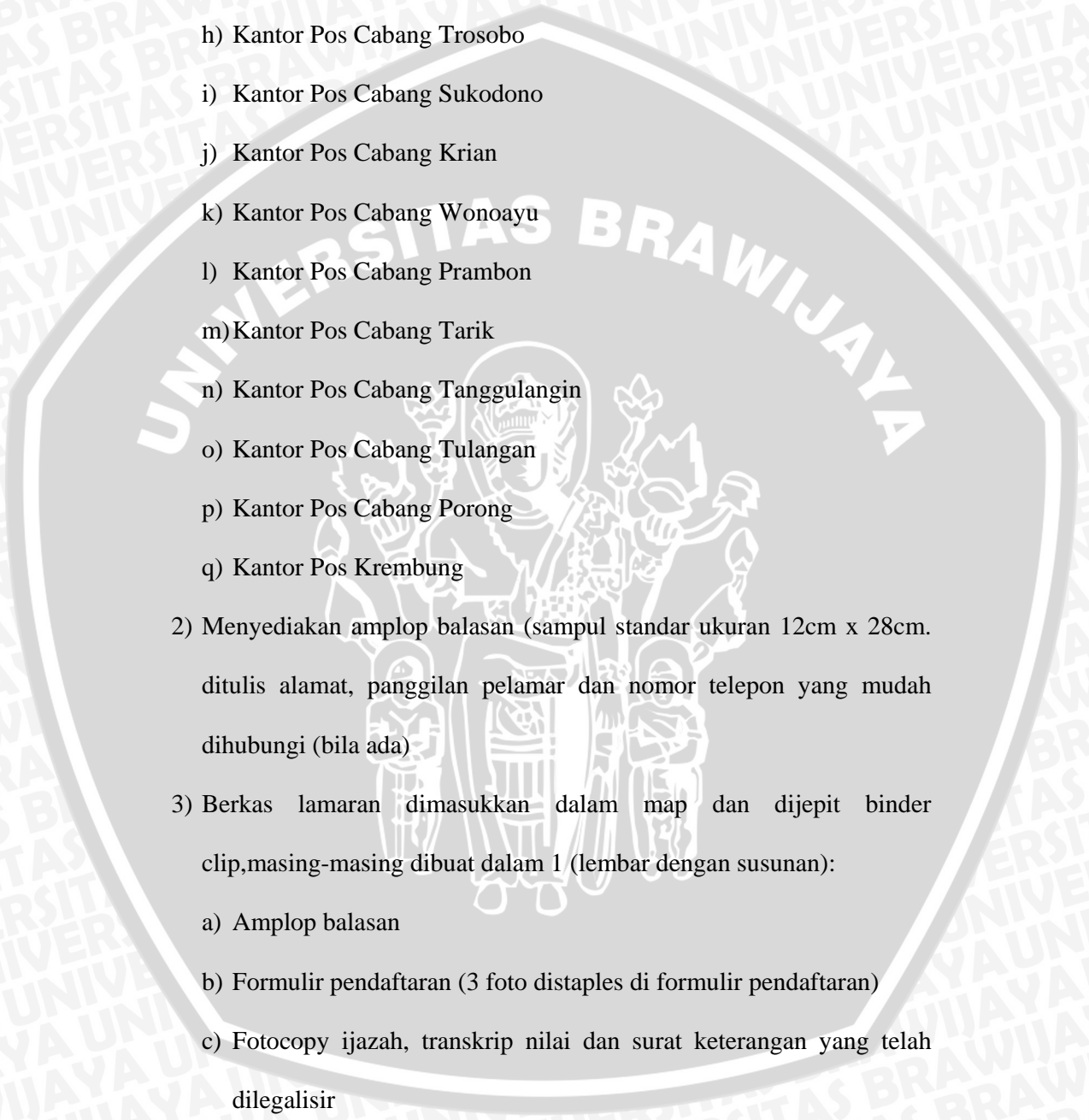
Keputusan dalam pelaksanaan rekrutmen CPNS ini tidak lepas dari tanggungjawab dari keputusan yang dibuat oleh BKN. Sehingga dalam pengadaan CPNS dari tiap tahunnya belum juga dapat dipastikan tiap tahun mengadakan pengadaan CPNS. Hal ini juga dimungkinkan dialami sama oleh beberapa BKD diluar Kabupaten Sidoarjo. Pelaksanaan rekrutmen CPNS ditiap tahunnya yang ditetapkan oleh Pemerintah turut dijelaskan oleh Staf Sub Bidang Perencanaan dan Informasi Pegawai dalam petikan wawancara berikut:

“Dalam pelaksanaan rekrutmen CPNS di Kabupaten Sidoarjo tidak lepas dari program nasional, setiap daerah akan mengirimkan formasi Pegawai Negeri Sipil kepada Menpan dan BKN. BKN disini bertugas untuk menganalisa dan menetapkan berapa jumlah formasi yang sesuai dengan kebutuhan daerah tersebut. Apabila tidak ada program nasional dari BKN maka pelaksanaan rekrutmen CPNS tidak akan terlaksana, daerah hanya melaksanakana sesuai keputusan BKN. Ada atau tidaknya rekrutmen ini ditentukan oleh BKN itu sendiri serta dilihat berapa jumlah formasi yang dibutuhkan. Jika BKN sudah memberikan kebijakan bahwa akan diadakan rekrutmen CPNS maka langsung dilakukan persetujuan ke pusat.” (wawancara pada 8 Agustus 2012)

1.3 Pendaftaran

Sebagaimana pengumuman formulir pendaftaran maupun penerimaan CPNS mulai tanggal 19 November 2012 s.d 3 Desember 2012, ada beberapa yang perlu diperhatikan yaitu:

- 1) Formulir pendaftaran CPNS dapat diperoleh:
 - a) Kantor Pos Sidoarjo
 - b) Kantor Pos Cabang Candi
 - c) Kantor Pos Cabang Buduran
 - d) Kantor Pos Cabang Sedati
 - e) Kantor Pos Cabang Gedangan

- 
- f) Kantor Pos Cabang Waru
 - g) Kantor Pos Cabang Sepanjang
 - h) Kantor Pos Cabang Trosobo
 - i) Kantor Pos Cabang Sukodono
 - j) Kantor Pos Cabang Krian
 - k) Kantor Pos Cabang Wonoayu
 - l) Kantor Pos Cabang Prambon
 - m) Kantor Pos Cabang Tarik
 - n) Kantor Pos Cabang Tanggulangin
 - o) Kantor Pos Cabang Tulangan
 - p) Kantor Pos Cabang Porong
 - q) Kantor Pos Krembung
- 2) Menyediakan amplop balasan (sampul standar ukuran 12cm x 28cm. ditulis alamat, panggilan pelamar dan nomor telepon yang mudah dihubungi (bila ada)
 - 3) Berkas lamaran dimasukkan dalam map dan dijepit binder clip, masing-masing dibuat dalam 1 (lembar dengan susunan):
 - a) Amplop balasan
 - b) Formulir pendaftaran (3 foto distaples di formulir pendaftaran)
 - c) Fotocopy ijazah, transkrip nilai dan surat keterangan yang telah dilegalisir
 - d) Surat pernyataan 3 halaman
 - e) Surat lamaran (1 foto distaples di surat lamaran)

- f) Fotocopy kartu tanda pencari kerja yang masih perlu dilegalisir
- g) Surat asli keterangan sehat jasmani dan rohani (terbaru) di dokter/unit pelayanan kesehatan pemerintah untuk pendaftaran CPNS tahun 2010
- h) Fotocopy Surat Keputusan Pengangkatan sampai dengan minimal selama 5 tahun pada tanggal 12 April 2002 bagi pelamar berusia 35 tahun sampai dengan 40 tahun sesuai ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 dilegalisir

4) Semua persyaratan dimaksudkan dalam amplop cokelat besar dikirim melalui pos dari layanan perlakuan khusus CPNS

Persyaratan tersebut menurut pendapat para calon CPNS sangat bermanfaat. Hal tersebut dikarenakan agar para calon pendaftar mengerti serta mengetahui proses-proses rekrutmen CPNS serta transparan. Kemudahan untuk memperoleh informasi mengenai persyaratan-persyaratan dalam pelaksanaan penerimaan CPNS ini sangat berpengaruh seberapa banyak pelamar yang akan mengikuti seleksi dari penerimaan CPNS tersebut. Hal ini terbukti dari jumlah pelamar yang mengirimkan berkas-berkas lamarannya via kantor pos. Yang mana jumlah pendaftar yang paling banyak memasukan berkasnya adalah tenaga teknis sebesar 1809 berkas. Disusul formasi tenaga kesehatan sebesar 1426 berkas dan formasi tenaga guru 822 berkas. Jadi jumlah pelamar yang mengumpulkan berkas pelamar CPNS 4.057 orang. Hal ini senada disampaikan oleh Kepala Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Sidoarjo didampingi Ketua Pansel CPNS 2010:

“Pendaftar sudah mencapai 4.057 berkas. Dari berkas yang sudah dikirim, kita langsung melakukan pengecekan kelengkapan berkas persyaratannya”. (Dikutip oleh Humas DPRD, artikel Features pada tanggal 03 Desember 2010 *diakses pada tanggal 10 Agustus 2012*)

Selain itu, dari keseluruhan para pelamar yang mendaftarkan diri sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil kebanyakan sebagian dari pelamar berjenis kelamin perempuan yang berminat untuk menjadi Pegawai Negeri Sipil. Hal ini sama seperti yang disampaikan kembali oleh staf bagian Perencanaan dan Informasi Pegawai, yaitu:

“Kebanyakan yang mendaftarkan diri untuk jadi CPNS itu berjenis kelamin perempuan mbak kan karena formasi yang dibutuhkan yang paling banyak itu guru dan tenaga kesehatan. Dan kebanyakan juga tenaga guru dan tenaga kesehatan khususnya perawat ya rata-rata perempuan yang minat untuk jadi CPNS.” (wawancara pada tanggal 10 Agustus 2012)

Ini serupa juga turut disampaikan kembali oleh Kepala Bidang Pengembangan Pegawai, sebagai berikut:

“Rata-rata yang minat untuk melamar jadi CPNS itu dari berjenis kelamin perempuan, ya karena formasi yang ditawarkan banyak dari tenaga guru dan kesehatan.” (wawancara pada tanggal 10 Agustus 2012)

Banyaknya pelamar yang berjenis kelamin perempuan ini diikuti semakin menurunnya jumlah peserta yang mendaftarkan diri sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil. Ini dikarenakan prosedur yang diberlakukan khususnya mengenai persyaratan seleksi administratif yang memiliki persyaratan lebih komplek. Mengingat Pemerintahan Kabupaten membutuhkan sumber daya aparatur yang memiliki kemampuan yang berkompeten di bidangnya. Kondisi demikian, seperti diungkapkan kembali oleh narasumber utama yaitu staf bidang Perencanaan dan Informasi Pegawai:

“Kalau tahun 2010 kemarin, jumlah para pelamar yang mendaftarkan diri sebagai CPNS itu menurun daripada tahun-tahun sebelumnya mbak. Karena persyaratan seleksi administratifnya semakin kompleks dan ketat. Karena kami pun menginginkan kemampuan dari sumber daya CPNS yang semakin lebih berkualitas dan kapabilitas di bidangnya. Tapi pada dasarnya kami juga tidak membatasi kok mbak siapasaja yang harus jadi pelamar CPNS ini.” (wawancara pada tanggal 10 Agustus 2012)

1.4 Seleksi

Seleksi merupakan tahapan yang paling penting dalam pelaksanaan rekrutmen CPNS karena untuk memperoleh pegawai atau sumber daya aparatur yang berkualitas harus benar-benar diseleksi secara selektif dan harus memenuhi kriteria-kriteria yang sesuai dengan formasi yang dibutuhkan. Pada nantinya para calon pegawai tersebut diharapkan mampu mengerjakan tugas serta tanggungjawabnya secara professional dan sesuai dengan bidangnya. Selain mencari calon pegawai yang pada nantinya diharapkan mampu mengerjakan tugas serta tanggungjawabnya secara professional dalam bidangnya, dengan adanya proses seleksi ini juga harus diseleksi secara jujur sesuai dengan syarat-syarat dan ketentuan peraturan yang berlaku. Oleh karena itu, untuk meminimalisir atau diusahakan agar tidak terjadinya tindak kecurangan dalam proses rekrutmen CPNS maka panitia seleksi yang dibentuk oleh Pejabat Pembinaan Kepegawaian membentuk tim pengadaan baik di tingkat Pusat/Propinsi/Kota/Kabupaten setidaknya tidaknya kurang lebih terdiri dari Ketua, Wakil Ketua, Sekretaris Tim, dan Sub Tim Seleksi Administrasi, Sub Tim Penyusun Materi Ujian dan Sub Tim Pemantau.

Pelaksanaan rekrutmen CPNS di Daerah dalam proses seleksi ini berbeda dengan pelaksanaan rekrutmen CPNS di tingkat Pusat. Yang dimungkinkan harus

melalui beberapa tahapan tes yang berbeda. Hal tersebut tidak lepas dari aturan-aturan yang berlaku. Pernyataan ini diungkapkan kembali oleh bapak staf bidang Perencanaan dan Informasi Pegawai:

“Dasar hukum dari proses rekrutmen CPNS di Daerah itu mbak yaitu sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 yang diperbarui menjadi Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002.” (Wawancara pada tanggal 21 Agustus 2012)

Setelah melakukan serangkaian tes, dan hasil tes itu dikoreksi dilakukan secara komputerisasi agar segala bentuk kecurangan dapat diminimalkan. Selain itu, demi menjaga ketransparan dari hasil tes maka hasil tes tersebut akan diumumkan beberapa minggu kemudian. Hasil tes tersebut akan diumumkan lewat kantor-kantor kecamatan di Kabupaten Sidoarjo, bisa juga diumumkan di Radio Siaran Pemerintah Kabupaten (RSPK), dan juga situs Pemerintah Kabupaten Sidoarjo serta situs Badan Kepegawaian Daerah. Pihak Pemerintah Daerah Kabupaten Sidoarjo dalam proses seleksi baik seleksi secara administratif maupun lewat ujian seleksi ini juga membentuk panitia. Tujuan dari pembentukan panitia seperti yang dijelaskan oleh Kepala Bidang Pengembangan Pegawai, sebagai berikut:

“Adanya panitia rekrutmen CPNS ini untuk mempermudah jalannya proses rekrutmen. Baik mulai dari menyiapkan bahan ujian sampai memeriksa dan menentukan hasil ujian. Selain itu dengan adanya panitia, bisa membagi peran dan tugas kita dalam persiapan rekrutmen CPNS ini mbak.” (wawancara pada tanggal 21 Agustus 2013)

Ada beberapa persyaratan yang berlaku dalam rekrutmen CPNS untuk dapat mengikuti proses seleksi selanjutnya, yaitu:

- 1) Syarat Umum
 - a) Warga Republik Indonesia

- b) Berusia serendah-rendahnya 18 tahun dan setinggi-tingginya 35 tahun, terhitung mulai tanggal diangkat sebagai CPNS yaitu 1 Januari 2011 (lahir 1 Januari 1976 s.d. 1 Januari 1993)
 - c) Tidak pernah dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap
 - d) Tidak pernah diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri, diberhentikan tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri atau Pegawai Swasta
 - e) Tidak berkedudukan sebagai CPNS/Pegawai Negeri
 - f) Tidak berkedudukan sebagai anggota atau pengurus partai politik
 - g) Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Kabupaten Sidoarjo yang ditentukan oleh Pemerintah Kabupaten Sidoarjo
 - h) Mempunyai pendidikan, kecakapan, keahlian, dan ketrampilan yang diperlukan sebagaimana lampiran pengumuman ini
 - i) Berkelakuan baik
 - j) Sehat jasmani dan rohani
- 2) Syarat Administrasi
- a. Surat lamaran ditulis dengan tangan (bukan diketik) menggunakan tinta hitam di atas kertas bergaris ditandatangani diatas materi Rp.6000,- ditujukan kepada Bupati Sidoarjo, disertai:
 - a) Pas foto terbaru, berwarna ukuran 3x4cm sebanyak 4 (empat) lembar,

- b) Foto copy ijazah dan transkrip nilai sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan, dilegalisasi oleh Pejabat yang berwenang dari ketentuan:
 - i. Ijazah lulusan perguruan tinggi Dalam Negeri, dilegalisasi oleh Universitas yang bersangkutan
 - ii. Untuk ijazah dan perguruan tinggi Luar Negeri, harus telah mendaftar pengesahan atau penyetaraan dari panitia penilaian ijazah Luar Negeri
 - iii. Program studi terakreditasi dari Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi dengan Akreditasi A IPK minimal 2,75, Akreditasi lainnya IPK minimal 3,00
- c) Ijazah yang tidak mencantumkan kualifikasi akreditasi, melampirkan foto copy surat keterangan kualifikasi akreditasi program studi dari Perguruan Tinggi/Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi dilegalisir Pejabat yang berwenang
- d) Foto copy Kartu Tanda Pencari Kerja yang masih berlaku dilegalisir Pejabat yang berwenang
- e) Asli surat keterangan sehat jasmani dan rohani (terbaru) dari Dokter/unit pelayanan kesehatan
- f) Pelamar menandatangani surat pernyataan, bahwa:
 - i. Apabila mengundurkan diri setekah dinyatakan lolos seleksi CPNS sanggup mengganti biaya sebesar Rp. 25.000.000,-

yang disetorkan pada Kas Daerah Pemerintah Kabupaten Sidoarjo

ii. Apabila terbukti kualifikasi pendidikan tidak sesuai dengan yang dipersyaratkan pada saat dinyatakan lulus CPNS maka dianggap gugur

iii. Tidak terikat kontrak kerja dengan pihak manapun pada saat diangkat sebagai CPNS

b. Pelamar hanya diperbolehkan melamar pada 1 formasi

Pelaksanaan ujian seleksi yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah kabupaten Sidoarjo serempak dilaksanakan pada tanggal 12 Desember 2010 di berbagai tempat yang tertera pada papan pengumuman. Materi yang akan diujikan meliputi:

a. Tes Kemampuan Dasar (TKD)

Yang mana meliputi pengetahuan umum yaitu: Ideologi, Politik, Ekonomi, Sosial, Budaya, Pertahanan dan Keamanan.

b. Tes Bakat Skolastik (TBS)

Tes Bakat Skolastik, meliputi kemampuan verbal, kemampuan kuantitatif dan kemampuan penalaran.

c. Tes Skala Kematangan (TSK)

Tes Skala Kematangan, meliputi kemampuan beradaptasi, pengendalian diri, semangat prestasi, inisiatif dan integritas.

Dalam rangka usaha menjamin objektivitas penyelenggaraan ujian penyingkiran penerimaan pegawai, maka ujian dilaksanakan secara tertulis. Panitia

ujian menyusun daftar nama peserta dan nilai ujian berdasarkan urutan ranking dan teruji. Setelah ujian selesai dilaksanakan, Pemerintah Daerah memberikan hasil ujian kepada Pemerintah Pusat untuk melakukan seleksi, dalam proses seleksi yang dilakukan setelah ujian. Panitia ujian menyerahkan daftar yang dimaksud kepada Pejabat Pembina Kepegawaian untuk ditetapkan dan diumumkan nama pelamar yang dinyatakan lulus ujian penyinggihan.

1.5 Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil

Setelah para pelamar melaksanakan ujian seleksi CPNS yang diadakan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Sidoarjo, pihak Pemerintah Daerah akan mengumumkan hasilnya melalui media massa, media elektronik serta diumumkan secara langsung melalui papan pengumuman di instansi-instansi Pemerintah Kabupaten, dan juga melalui Radio Siaran Pemerintah Kabupaten (RSPK). Pengumuman hasil ujian seleksi dengan berbagai media ini diharapkan mampu menjadi sarana untuk memberitahukan kepada masyarakat secara terbuka serta memudahkan untuk melihat hasil pengumuman tentang para Calon Pegawai Negeri Sipil yang telah diterima.

Hasil ujian seleksi ini kurang lebih diumumkan seminggu dari dilaksanakan ujian seleksi CPNS tersebut. Yang mana hasil seleksi ini diumumkan pada tanggal 21 Desember 2010. Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil ini disesuaikan dengan jumlah formasi pegawai yang dibutuhkan di Kabupaten Sidoarjo. Jumlah formasi pegawai yang diterima sebagai Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Sidoarjo pada tahun 2010 adalah Tenaga Guru 100, Tenaga Kesehatan 67, dan Tenaga Teknis 56.

1.6 Penempatan Calon Pegawai Negeri Sipil

Setelah dinyatakan lulus syarat administrasi dan lulus ujian seleksi maka Calon Pegawai Negeri Sipil ini diberi Nomor Identitas Pegawai (NIP) lalu ditempatkan sesuai dengan formasi yang dibutuhkan oleh Pemerintah Kabupaten Sidoarjo. Selain itu, penempatan yang bersangkutan juga disesuaikan dengan skill atau kemampuan yang dimiliki oleh para CPNS tersebut. Penempatan CPNS tersebut ditetapkan dengan Keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian dengan masa percobaan sekurang-kurangnya 1 tahun dan paling lama 2 tahun. Apabila dinilai prestasi kerjanya baik, serta memenuhi syarat kesehatan jasmani dan rohani untuk diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan yang bersangkutan telah lulus pendidikan dan pelatihan pra jabatan maka yang bersangkutan dapat diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil.

Penempatan para pegawai yang sudah diterima meliputi tenaga guru, tenaga kesehatan dan tenaga teknis. Yang mana tenaga guru ditempatkan di beberapa sekolah baik guru SD, SMP, SMA, dan SMK. Guru SD baik yang memiliki latar belakang pendidikan S1 dan DIII dari PGSD sejumlah 85 orang dan tersebar di 83 Sekolah Dasar yang ada di Kabupaten Sidoarjo sebagai guru kelas. Selain guru kelas, yang tersebar di Sekolah Dasar ada juga guru Olahraga atau Penjaskes yang tersebar di 6 Sekolah Dasar. Sedangkan penempatan guru SMP, SMA dan SMK perbandingannya lebih sedikit daripada guru SD. Yang mana penempatan dari guru SMP tersebar di 5 Sekolah Menengah Pertama, sedangkan guru SMA hanya tersebar di 1 Sekolah Menengah Atas dan guru SMK tersebar di 3 Sekolah Menengah Kejurusan. Hal ini dikarenakan jumlah SD

lebih banyak daripada jumlah SMP, SMA, maupun SMK yang ada di Kabupaten Sidoarjo (**lihat pada tabel 4.3**).

Untuk penempatan tenaga kesehatan, seperti para dokter, perawat, bidan dan tenaga kesehatan lainnya banyak yang ditempatkan di RSUD Kabupaten Sidoarjo. Selebihnya ada juga tenaga kesehatan yang lain yang penempatannya tersebar di sejumlah Puskesmas yang ada di Kabupaten Sidoarjo. Sedangkan untuk tenaga yang terakhir yaitu tenaga teknis, penempatan tenaga teknis juga di berbagai tempat yaitu di berbagai dinas yang ada di Kabupaten Sidoarjo. Pada penempatan tenaga teknis ini dimungkinkan bisa diprediksi, mengingat sebuah dinas/instansi membutuhkan pegawai sesuai dengan *job description* yang disinkronkan dengan latar belakang pendidikan CPNS.

Dalam penempatan disini yang banyak posisi pada formasi tenaga guru, sedangkan penempatan yang paling sedikit diisi oleh formasi tenaga teknis. Namun dalam penempatan Pegawai Negeri Sipil yang sudah diterima melalui setiap seleksi yang telah dipersiapkan oleh Pemerintah Daerah, penempatan tenaga teknis yang lebih variatif di tempatkan di beberapa dinas. Hal ini disesuaikan dengan sumber daya aparatur (manusia) yang dibutuhkan oleh beberapa dinas yang ada di Kabupaten Sidoarjo.

2. Kendala-Kendala dalam Proses Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil

Dalam prakteknya untuk menghindari terjadinya masalah-masalah dalam pelaksanaan rekrutmen CPNS tersebut pihak Pemerintah Kabupaten Sidoarjo khususnya para panitia berusaha sebisa mungkin tidak melakukan kesalahan sekecil apapun. Karena hal ini akan menjadi masalah yang sangat beresiko besar

yang mana dinilai tidak melaksanakan sesuai dengan peraturan yang telah dibuat dari Pemerintah Pusat. Se jauh ini permasalahan yang timbul tidak fatal sehingga tidak akan menyebabkan terganggunya proses pelaksanaan rekrutmen CPNS ini.

Beberapa kendala yang terjadi, antara lain:

a. Pengumpulan berkas

Disini yang menjadi kendalanya yaitu pada waktu pengumpulan berkas-berkas ada seorang calon pelamar yang memasukan berkasnya ke dalam map yang salah. Seharusnya calon pelamar tersebut lulusan S1 dan berkas-berkasnya dimasukkan ke dalam map berwarna merah sesuai dengan aturan atau prosedur-prosedur yang berlaku. Tetapi faktanya, pelamar tersebut memasukan berkasnya ke dalam map yang berwarna hijau. Yang mana map berwarna hijau tersebut untuk formasi teknis lulusan diploma. Hal ini seperti yang disampaikan oleh staf bagian Perencanaan dan Informasi Pegawai dalam kutipan wawancara:

“Iya mbak, masih ada masalah teknis yang terjadi dalam pelaksanaan rekrutmen CPNS ini padahal kami sudah memberikan pengumuman di berbagai media termasuk di setiap kantor pemerintahan yang ditunjuk kami juga menempelkan pengumuman yang harus diperhatikan oleh para calon pelamar.” (wawancara pada tanggal 6 September 2012)

Hal ini, menjadi kendala karena pada waktu pengumuman seleksi administratif, calon pelamar yang menyerahkan berkas dengan warna map yang salah melakukan protes kepada pihak panitia mengapa calon pelamar tersebut secara administratif tidak lolos seleksi. Oleh karena itu, pihak panitia memberikan konfirmasi alasan mengapa calon pelamar tersebut gagal pada waktu seleksi administratif. Kondisi demikian juga dibutuhkan ketelitian dari pihak calon pelamar tersebut dalam menyerahkan berkas-berkas administratif sehingga baik

dari pihak panitia maupun pihak calon pelamar juga harus sama-sama mengerti dan memahami secara baik dan benar mengenai prosedur-prosedur rekrutmen CPNS tersebut.

b. Waktu pelaksanaan rekrutmen

Selain itu, yang menjadi kendala dalam CPNS adalah ketika pelaksanaannya yang harus melewati beberapa proses seleksi sehingga panitia khususnya disini peran para pegawai Badan Kepegawaian Daerah harus menyiapkan diri jika dalam proses seleksi tersebut waktunya *bentrok* dengan agenda-agenda yang telah disusun oleh pihak panitia. Kondisi demikian, seperti yang diungkapkan kembali oleh staf bidang Perencanaan dan Informasi Pegawai:

“Kendalanya itu juga karena waktunya jika ada beberapa test yang ternyata bentrok sama agenda-agenda yang sudah kami susun mbak, jadi kami harus siap-siap kalau terjadi demikian mbak. Jadi, kalau ada yang bentrok ya agenda kami sudah disusun akhirnya kami tunda terlebih dahulu.” (wawancara pada tanggal 6 September 2012)

Jika waktu beberapa test ada yang bentrok dengan agenda-agenda yang telah disusun, panitia sudah mempersiapkan solusi jika hal itu terjadi yaitu dengan menunda terlebih dahulu agenda-agenda yang sudah mereka susun. Hal demikian menyimpulkan bahwa adanya sebuah tanggungjawab dari pihak pegawai Badan Kepegawaian Daerah yang sadar bahwa harus mengutamakan kebutuhan dari Pemerintah Kabupaten Sidoarjo. Yang mana kebutuhan dari Pemerintah Kabupaten Sidoarjo menyangkut sumber daya manusia yang secara tidak langsung juga berpengaruh bagi kinerja dari para aparatur yang bertanggungjawab atas stabilitas Pemerintahan di Kabupaten Sidoarjo.

c. Pelaksanaan Pelatihan

Kendala yang terjadi ketika rekrutmen CPNS, yaitu para CPNS tersebut lolos dalam seleksi ternyata ada yang belum memiliki pengalaman bekerja sebelumnya sehingga memerlukan pelatihan untuk memperlengkapi *skill* yang dimiliki oleh para CPNS tersebut. Hal ini seperti yang dikemukakan kembali oleh staf bidang Perencanaan dan Informasi Pegawai:

“Kendalanya itu juga kalau para CPNS tersebut lolos seleksi mbak, bagi yang belum pernah kami juga harus memperlengkapi mereka melalui pelatihan-pelatihan yang ada. Jadinya kami segera perlu mengagendakan pelatihan yang dibutuhkan para CPNS tersebut mbak sehingga mereka segera mengerjakan *job desk* yang uda menjadi tanggungjawab mereka.”
(wawancara pada tanggal 6 September 2012)

Kendala-kendala yang terjadi dalam pelaksanaan rekrutmen CPNS di Kabupaten Sidoarjo ini juga disampaikan oleh Kepala Bidang Perencanaan Pembangunan, sebagai berikut:

“Pelaksanaan rekrutmen CPNS ini juga tidak terlepas dari kendala-kendala yang ada. Tapi dari keseluruhan kendala yang ada hanya sebatas kendala teknis aja. Dan itupun tidak menjadi kendala yang terlalu berat bagi kami.”
(wawancara pada tanggal 6 September 2012)

Dapat disimpulkan bahwa kendala yang dialami oleh panitia dalam pelaksanaan rekrutmen tidak hanya terjadi sebelum maupun pada proses seleksi rekrutmen CPNS ini berlangsung melainkan juga kendala itu terjadi setelah para CPNS tersebut lolos seleksi. Tetapi di dalam setiap kendala yang terjadi pada waktu pelaksanaan rekrutmen CPNS ini, pihak panitia mampu mengatasi secara efektif dan efisien. Hal ini mampu menunjukkan bahwa pihak panitia bertanggungjawab atas proses pelaksanaan rekrutmen CPNS ini sehingga setiap kendala yang terjadi mampu diatasi dengan baik.

C. Pembahasan

1. Proses Pelaksanaan Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil

Kepegawaian merupakan subyek yang sangat penting dalam sebuah Pemerintahan. Karena kepegawaian merupakan penggerak atau “motor” dari semua “roda” aktivitas Pemerintahan. Selanjutnya, seperti yang diungkapkan oleh Miftah Thoha dalam teorinya menyatakan bahwa ruang lingkup kepegawaian, meliputi:

- a) Kegiatan pengadaan rekrutmen dan seleksi tenaga kerja pegawai
- b) Kegiatan penempatan
- c) Kegiatan pengembangan
- d) Kegiatan pemberhentian

Oleh karena itu, praktiknya di dalam organisasi Pemerintahan juga memerlukan berbagai strategi untuk dapat menjalankan roda aktivitas Pemerintahan yang mampu memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakatnya. Salah satu, strategi untuk memperoleh sumber daya manusia untuk menjadi Pegawai Pemerintahan adalah melalui serangkaian dari pelaksanaan rekrutmen yang harus diseleksi secara terkualifikasi dengan baik dan benar. Proses rekrutmen yang selalu dilakukan oleh semua Pemerintahan Daerah maupun Pemerintah Pusat, ini tidak terlepas dari kebutuhan instansi-instansi yang kurang lebih dalam setiap tahunnya memerlukan tenaga kerja Pegawai baru. Hal ini, seperti yang diungkapkan oleh Sedarmayanti maupun Siagian dalam teori faktor-faktor apa saja yang menjadi alasan untuk dilaksanakannya rekrutmen Pegawai. Faktor-faktor dilaksanakannya rekrutmen, yaitu:

- a) pegawai yang akan pensiun
- b) pengunduran diri pegawai
- c) berhenti karena meninggal dunia
- d) perluasan kegiatan
- e) terciptanya pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan-kegiatan baru
- f) adanya pekerja yang pindah ke organisasi lain

Poin-poin diatas kurang lebih itu yang menjadi alasan mengapa baik Pemerintahan Pusat maupun Pemerintahan Daerah membuka lowongan kembali untuk mencari Pegawai baru. Sehingga diharapkan, dengan adanya rekrutmen CPNS ini mampu mengisi kekosongan dalam segala bentuk aktivitas Pemerintahan. Konteks pengertian untuk mengisi kekosongan disini bukan hanya sekedar “punya nama saja” melainkan para calon Pegawai baru ini mampu memberikan kontribusi yang lebih baik lagi dalam mengelola tatanan Pemerintahan yang lebih baik lagi.

1.1 Analisa Beban Kerja dan Jabatan

Sebelum pelaksanaan rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil dengan berbagai prosedur-prosedur yang harus dipenuhi oleh para calon pelamar, yaitu Pemerintah harus menganalisa beban kerja dan jabatan. Hasil analisa beban kerja serta jabatan lebih dikenal dengan nama formasi pegawai. Seperti yang diketahui dalam formasi pegawai, pelaksanaan rekrutmen CPNS di Kabupaten Sidoarjo tahun 2010 ini merupakan upaya untuk mencari serta menyeleksi sumber daya manusia yang diharapkan mampu mengelola Pemerintahan Daerah. Oleh karena itu, pelaksanaan rekrutmen CPNS di Kabupaten Sidoarjo tahun 2010, dalam

prakteknya kekuasaan penuh diserahkan kepada Pemerintah Daerah. Pemerintah Pusat hanya berperan sebagai memberikan persetujuan dalam penentuan jumlah kebutuhan Pegawai. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan Zainun bahwa dalam pelaksanaan rekrutmen menggunakan tiga sistem yaitu sistem sentralisasi, sistem desentralisasi, dan perpaduan sistem sentralisasi maupun desentralisasi. Pemerintah Kabupaten Sidoarjo menyerahkan pelaksanaan rekrutmen CPNS ini kepada Badan Kepegawaian Daerah. Karena tugas serta fungsi dari BKD ini adalah sebagai satu-satunya badan yang bertanggungjawab untuk menangani serangkaian tata cara pelaksanaan rekrutmen CPNS tersebut agar dapat sesuai dengan prosedur-prosedur yang berlaku.

Penentuan jumlah formasi ini disebabkan oleh beberapa alasan seperti yang diungkapkan menurut Musanef dalam teorinya, yaitu:

- a) Pegawai yang keluar karena berhenti atau karena perluasan organisasi.
- b) Karena pengadaan PNS adalah untuk mengikuti formasi yang lowong maka penerimaan PNS harus berdasarkan kebutuhan.

Dari serangkaian penentuan jumlah formasi yang disusun oleh Pemerintah dalam rekrutmen CPNS seperti yang diungkapkan Musanef diharapkan dengan adanya penentuan formasi pegawai mampu memberikan kontribusi pada setiap bidang yang diperlukan oleh Pemerintah Kabupaten Sidoarjo.

Peraturan mengenai formasi diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2003 pasal 1 dengan jelas disebutkan bahwa pengertian formasi PNS adalah jumlah dan susunan pangkat Pegawai Negeri Sipil yang diperlukan dalam suatu organisasi Negara untuk mampu melaksanakan tugas pokok dalam jangka

waktu tertentu. Serta, di dalam Peraturan Pemerintah tersebut juga mengatur kebijakan formasi baik di dalam Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah. Adanya pemberlakuan kebijakan yang diatur secara jelas dalam Peraturan Pemerintah menunjukkan bahwa untuk menentukan jumlah formasi memiliki landasan hukum yang kuat. Sehingga dengan adanya peraturan tersebut benar-benar disusun sesuai dengan jumlah formasi pegawai yang dibutuhkan pihak Pemerintahan Daerah Kabupaten Sidoarjo.

Selain itu, di dalam Peraturan Pemerintah yang telah diberlakukan menyatakan bahwa jumlah formasi pegawai tersebut berdasarkan pada jenis pekerjaan, sifat pekerjaan, analisis beban kerja dan perkiraan kapasitas seorang PNS dalam jangka waktu tertentu, prinsip pelaksanaan pekerjaan, peralatan yang tersedia dan Kemampuan keuangan Negara/Perusahaan atau kemampuan keuangan Daerah. Dimana yang dimaksud dengan jenis pekerjaan adalah macam-macam pekerjaan yang harus dilakukan oleh satu satuan organisasi dalam melaksanakan tugas pokoknya. Dalam setiap organisasi Pemerintah para pegawai tersebut memiliki tugas pokok yang berbeda-beda dan juga disesuaikan dengan tugas pokok yang menjadi tanggungjawab dari organisasi Pemerintah tersebut. Misalnya saja di Badan Kepegawaian Daerah setiap pegawai memiliki jenis pekerjaan yang berbeda di dalam setiap bidangnya dan disesuaikan dengan tugas pokok yang menjadi tanggung jawabnya. Kondisi seperti ini juga terjadi di dalam setiap organisasi atau institusi Pemerintah yang terdapat di Kabupaten Sidoarjo.

Sifat pekerjaan merupakan pekerjaan yang mampu memberikan pengaruh bagi pegawai dalam penetapan formasi pegawai. Yang mana sifat pekerjaan

tersebut ditinjau dari sudut waktu untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. Ada pekerjaan yang penyelesaiannya dapat dilakukan dalam jam kerja saja, misalnya pekerjaan tata usaha, perawatan pekarangan dan yang serupa dengan itu. Selain itu, ada pekerjaan yang harus dikerjakan 24 jam terus menerus, seperti pekerjaan pemadam kebakaran, penjaga mercusuar, dan yang serupa itu. Sehingga selain dasar penentuan formasi ditentukan oleh sifat pekerjaan itu seperti apa lalu dilakukan analisis beban kerja dan perkiraan kapasitas seorang PNS dalam jangka waktu tertentu. Dalam memperkirakan beban kerja dari masing-masing satuan organisasi dapat dilakukan berdasarkan perhitungan atau berdasarkan pengalaman, misalnya perkiraan beban pekerjaan pengetikan, pengagendaan, dan yang serupa itu dapat didasarkan atas jumlah surat yang masuk dan keluar rata-rata dalam jangka waktu tertentu.

Apabila sudah dapat diperkirakan beban kerja masing-masing satuan organisasi, maka untuk dapat menentukan jumlah pegawai yang diperlukan perlu ditetapkan perkiraan kapasitas seorang PNS dalam jangka waktu tertentu. Sama halnya dengan perkiraan beban kerja, maka perkiraan kapasitas pegawai untuk jenis tertentu dalam jangka waktu tertentu dapat dilakukan berdasarkan perhitungan atau berdasarkan pengalaman. Prinsip pelaksanaan pekerjaan sangat besar dalam menentukan formasi. Misalnya, apabila ditentukan bahwa membersihkan ruangan dan merawat pekarangan harus dikerjakan sendiri oleh satuan organisasi yang bersangkutan maka harus diangkat pegawai untuk membersihkan ruangan dan merawat pekarangan. Tetapi sebaliknya, apabila

ditentukan bahwa pembersihan ruangan dan perawatan ruangan diborongkan pada pihak ketiga, maka tidak perlu diangkat pegawai untuk pekerjaan tersebut.

Peralatan yang tersedia atau diperkirakan akan tersedia dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok akan mempengaruhi penentuan jumlah pegawai yang diperlukan, karena pada umumnya makin tinggi mutu peralatan yang ditemukan dan tersedia dalam jumlah yang memadai dapat mengakibatkan makin sedikit jumlah pegawai yang diperlukan. Dan dasar dalam pemenuhan jumlah formasi pegawai juga ditentukan kemampuan keuangan Negara atau keuangan Daerah yang telah dianggarkan. Pemerintahan Sidoarjo dalam pelaksanaan rekrutmen CPNS tahun 2010 dalam prakteknya berusaha untuk melaksanakan sesuai dengan setiap peraturan dan prosedur-prosedur yang berlaku. Hal ini dikarenakan pihak Pemerintah memberikan wewenang sepenuhnya kepada pihak BKD untuk menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan PP RI No. 54 Tahun 2003 khususnya dalam pembentukan pegawai sesuai dengan analisa beban kerja dan jabatan dari setiap dinas/badan Pemerintahan di Kabupaten Sidoarjo.

Dalam menentukan formasi pegawai, pihak Kepegawaian Pemerintah Kabupaten Sidoarjo sudah melaksanakan sesuai dengan tahap-tahap formasi yang diberlakukan oleh Pemerintah Pusat. Ini terbukti dengan adanya “kerjasama” antara Pemerintah Daerah dengan Pemerintah Pusat. Pengertian dari kerjasama disini, semua wewenang dalam pembentukan formasi CPNS Kabupaten diserahkan kepada Pemerintah Daerah. Sedangkan Pemerintah Pusat hanya bertugas untuk menganalisa serta memberikan persetujuan mengenai berapa jumlah pasti formasi lowongan pegawai yang terdapat di Kabupaten Sidoarjo.

Seperti yang kita ketahui bahwa proses rekrutmen PNS di Pemerintah Kabupaten Sidoarjo ini diprioritaskan untuk memenuhi kebutuhan pelayanan dasar yaitu tenaga guru/pendidik, tenaga teknis, dan tenaga kesehatan. Dimana **berdasarkan tabel 5**, dapat diketahui bahwa formasi yang dibutuhkan untuk tahun 2010 adalah 223 formasi dengan 100 formasi untuk tenaga guru/pendidik, 67 formasi tenaga teknis dan 56 untuk tenaga kesehatan.

Praktiknya, penulis berpendapat bahwa Pemerintahan Sidoarjo dalam pelaksanaan rekrutmen CPNS tahun 2010 sudah berusaha untuk melaksanakan sesuai dengan setiap peraturan dan prosedur-prosedur yang berlaku. Peraturan Pemerintah yang diberlakukan dalam penyusunan formasi diharapkan mampu menghasilkan sumber daya manusia yang dapat menciptakan tatanan Pemerintahan yang baik khususnya di Kabupaten Sidoarjo.

Selanjutnya, yang ada di dalam Peraturan Pemerintah dalam menentukan formasi pegawai pihak Kepegawaian Pemerintah Kabupaten Sidoarjo juga merinci serta menganalisa kebutuhan pegawai yang diperlukan. Setelah di-*break down* (dirinci) berapa jumlah formasi yang dibutuhkan pihak Pemerintah Daerah menyerahkan ke pihak Kepewajiban Nasional dan Menpan. BKN itu sendiri juga bertugas untuk menganalisa apa jumlah formasi pegawai tersebut benar-benar sesuai dengan kebutuhan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo. Lalu setelah dianalisa oleh BKN maka diusulkan ke Menpan untuk mendapatkan persetujuan dan penetapan formasi serta kemudian menjadi patokan kebutuhan dalam proses rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil.

1.2 Pelaksanaan Pengumuman Calon Pegawai Negeri Sipil 2010

Proses penerimaan CPNS Kabupaten Sidoarjo dilakukan dengan beberapa prosedur yang berlaku. Tahap kedua setelah menganalisa kebutuhan pegawai adalah memberikan informasi untuk menjangkau ribuan pelamar CPNS dari berbagai daerah dengan latar belakang pendidikan yang berbeda serta dari berbagai macam lembaga atau institusi pendidikan. Ribuan pelamar tersebut diharapkan nantinya akan ditempatkan pada formasi yang lowong. Sehingga diperlukan berbagai media untuk menyebarkan informasi tersebut, baik dari media cetak hingga media elektronik. Ada juga yang mengetahui melalui informasi tersebut dari mulut ke mulut.

Pemberian informasi kepada masyarakat khususnya masyarakat Kabupaten Sidoarjo mengenai berbagai prosedur yang harus dilewati oleh para pelamar, pihak BKD Kabupaten Sidoarjo berusaha untuk memberikan informasi secara transparansi. Secara praktik, ini membuktikan bahwa untuk menciptakan sebuah tatanan Pemerintahan yang baik khususnya dalam menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan yang baik sesuai di dalam bidangnya. Peneliti, menyimpulkan bahwa pengertian transparansi yaitu semua informasi yang dimiliki oleh Pemerintah harus dapat disampaikan ke masyarakat yang membutuhkan informasi tersebut. Secara terapan, prinsip transparansi dalam proses pengumuman pelaksanaan rekrutmen tersebut yaitu dengan adanya memberikan informasi kepada setiap masyarakat yang memerlukan informasi lowongan tenaga kerja Pegawai Negeri Sipil.

Salah satu pentingnya dari informasi yang bisa diakses secara mudah adalah informasi tersebut mampu memberikan kontribusi yang lebih bagi masyarakat yang membutuhkannya. Dalam pelaksanaan rekrutmen khususnya mengenai pengumuman tentang prosedur-prosedur apa saja dan bagaimana cara untuk melamar menjadi CPNS itu menjadi sangat penting. Karena dengan adanya pengumuman yang mampu di akses dengan cara mudah, para pelamar tersebut dapat mengetahui prosedur-prosedur apa saja yang harus dipersiapkan dan mereka juga dapat mengetahui bagaimana cara melamar untuk menjadi CPNS.

Selain dengan adanya pemberian informasi yang secara transparansi, kekuatan dasar hukum yang berlaku itu juga menghindari tindak kecurangan dalam rekrutmen CPNS. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh Malayu Hasibuan yang menyatakan bahwa metode rekrutmen pegawai yaitu berdasarkan spoil sistem (sistem tertutup) maupun merit sistem (sistem terbuka). Prakteknya, dalam pelaksanaan rekrutmen CPNS di Kabupaten Sidoarjo dengan adanya kekuatan hukum yang diberlakukan akan menjaring para pelamar CPNS tersebut memiliki kemampuan yang berkualitas serta SDM yang tinggi serta memiliki wawasan yang luas. Serta di dalam pelaksanaan rekrutmen ini, Pemerintah khususnya BKD yang ditunjuk untuk menjalankan tugas dan fungsinya telah memberikan informasi sedemikian rupa mengenai prosedur-prosedur apa saja dan bagaimana cara untuk calon pelamar melamar menjadi tenaga kerja CPNS di Kabupaten Sidoarjo. Kondisi dalam pelaksanaan rekrutmen CPNS yang demikian maka sesuai dengan teori penarikan pegawai yang digunakan oleh Kabupaten Sidoarjo yaitu merit sistem (sistem terbuka).

Seperti yang telah dikemukakan diatas, Pemerintah Kabupaten Sidoarjo mengedepankan prinsip-prinsip keterbukaan kepada masyarakat umum dalam menyampaikan informasi tentang proses rekrutmen yang harus dilalui oleh para calon pelamar. Dalam pengumuman rekrutmen CPNS tersebut pihak Pemerintah Kabupaten mencatumkan dengan jelas kriteria-kriteria apa saja yang dibutuhkan serta persyaratan apa saja yang harus dipenuhi oleh pelamar, jumlah dan jenis jabatan lowongan, batas waktu pengajuan lamaran dan lain-lain yang dipandang perlu. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 pasal 5 ayat 2 menyatakan bahwa jangka waktu pengumuman rekrutmen CPNS paling lambat 15 hari sebelum tanggal penerimaan lamaran. Hal ini menunjukkan bahwa dalam pelaksanaan rekrutmen CPNS dapat berjalan secara akuntabilitas yang disertai dengan aturan hukum yang secara tegas dan dapat dipertanggungjawabkan. Sedangkan pendaftaran PNS di Pemerintah Kabupaten Sidoarjo berlangsung pada tanggal 19 November-3 Desember 2010. Disini peserta yang mendaftar CPNS di pemerintah Kabupaten Sidoarjo mengajukan lamaran yang ditulis dengan tinta hitam yang ditujukan kepada Bupati Sidoarjo dengan mencantumkan lampiran-lampiran yang dibutuhkan dengan melalui jasa layanan kantor pos. Dalam proses pendaftaran ini persyaratan yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Daerah sudah sesuai dengan yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat. Dari serangkaian proses pendaftaran yang harus diikuti oleh para pelamar tidak hanya sampai disitu saja melainkan para pelamar juga harus mengikuti beberapa seleksi dalam proses penerimaan CPNS di Kabupaten Sidoarjo.

Dalam pelaksanaan rekrutmen CPNS ini para pelamar tidak terbatas dari kalangan mana termasuk jenis kelamin. Namun, ternyata fakta di lapangan ditemukan bahwa yang berminat dalam rekrutmen tahun 2010 rata-rata sebagian besar pelamarnya adalah berjenis kelamin perempuan. Ini dikarenakan karena peminat profesi untuk menjadi tenaga guru maupun tenaga kesehatan khususnya profesi sebagai perawat banyak diminati oleh pelamar berjenis perempuan. Walaupun pihak panitia tidak membatasi siapa yang dapat mengikuti tes penerimaan CPNS ini, tetapi kondisi inilah yang terjadi dalam pelaksanaan rekrutmen CPNS. Bagi panitia yang terpenting para pelamar tersebut mampu mengikuti segala tes yang telah dipersiapkan dengan baik dan mengikuti setiap prosedur serta ketentuan-ketentuan yang telah diberlakukan.

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, pelaksanaan rekrutmen CPNS tahun 2010 sudah terlaksana sesuai dengan prosedur-prosedur yang berlaku. Serta dalam memberikan informasi kepada masyarakat, pihak Pemerintah Daerah yang mana dalam pelaksanaannya dilaksanakan oleh BKD sudah mampu memberikan informasi selengkap-lengkapnyanya baik melalui media cetak maupun media elektronik. Hal ini menunjukkan sikap keseriusan dari pihak Pemerintah Daerah untuk memperoleh sumber daya aparatur yang berkompeten di dalam bidangnya dan mampu memiliki mutu yang sesuai dengan kebutuhan. Secara tidak langsung dalam praktiknya upaya demikian untuk mewujudkan sebuah Pemerintahan yang lebih baik. Yang mana untuk mewujudkan sebuah tatanan Pemerintahan yang lebih baik memerlukan sumber daya aparatur yang “mumpuni” di dalam bidangnya.

Setiap prosedur yang diberlakukan dalam pelaksanaan rekrutmen CPNS baik mulai dari penentuan kebutuhan pegawai sampai dalam tahap proses seleksi maupun penerimaan serta penempatan adalah usaha Pemerintah untuk membuktikan bahwa organisasi Pemerintahan perencanaan PNS juga tidak terlepas dari *strategic planning* yang sudah direncanakan secara baik dan matang. *Strategic planning* ini dimaksudkan sebagai keputusan tentang apa saja yang akan dicapai dan bagaimana cara yang harus dilakukan untuk mencapai visi/misi organisasi tersebut. Upaya demikian, diharapkan dalam pelaksanaan rekrutmen CPNS khususnya di Kabupaten Sidoarjo tahun 2010 ini mampu melahirkan para pegawai yang terqualifikasi dengan baik di dalam bidangnya serta mampu memberikan pelayanan yang terbaik kepada setiap masyarakat Kabupaten Sidoarjo.

1.3 Pelaksanaan Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil 2010

Tahap selanjutnya yang harus dilewati oleh para CPNS yaitu mengikuti setiap ujian seleksi yang diberikan oleh para panitia. Seperti yang dikemukakan oleh Sondang Siagian dalam teorinya menyatakan bahwa proses seleksi pegawai merupakan salah satu bagian yang teramat penting dalam keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia. Serta, kemajuan suatu bangsa tidak hanya tergantung pada sumberdaya alam yang dimiliki, namun lebih ditentukan oleh kemampuan bangsa tersebut dalam mengelola sumberdaya dengan baik. Untuk mengelola sumberdaya secara tepat dan baik mutlak diperlukan SDM yang berkualitas. Pegawai Negeri Sipil adalah SDM yang bertugas melayani kepentingan publik sudah semestinya memiliki kualitas yang baik agar mampu

menjalankan tugasnya secara tepat dan benar. Oleh karena itu, diperlukan adanya Pegawai Negeri Sipil yang mampu mengerjakan tugas dan tanggungjawabnya secara professional, jujur, dan adil. Oleh karena itu, dalam prakteknya proses seleksi CPNS tidak bisa asal-asalan. Proses seleksi demikian diharapkan mampu menghasilkan sumber daya manusia yang selektif serta memiliki kompetensi di dalam bidangnya.

Selanjutnya, seperti yang telah dipaparkan dalam data fokus bahwa tahapan seleksi dibagi menjadi dua tahapan tes, yaitu tes administratif dan tes tertulis. Tes administratif ditekankan pada kelengkapan berkas-berkas yang memenuhi persyaratan yang disyaratkan. Sedangkan tes tertulis, para CPNS tersebut harus mengikuti serangkaian ujian penyaringan yang meliputi tes kompetensi dan psikotes. Materi tes kompetensi disesuaikan dengan kebutuhan persyaratan jabatan, sedangkan penyelenggaraan psikotes disesuaikan dengan kebutuhan persyaratan jabatan, yang antara lain meliputi pengetahuan umum, bahasa Indonesia, kebijakan pemerintah, pengetahuan teknis, dan pengetahuan lainnya. sedangkan psikotes dilakukan untuk mengetahui kepribadian, minat dan bakat dari pelamar.

Dalam hal ini lembaga (badan) yang mempunyai peran besar dalam perekrutan untuk Kabupaten Sidoarjo adalah Badan Kepegawaian Daerah. Berdasarkan hasil penelitian, dalam pelaksanaan seleksi ini perlu adanya kecermatan dari pihak BKD untuk menyeleksi para pegawai sesuai dengan hasil seleksi atau hasil ujian. Dengan adanya seleksi baik seleksi administratif maupun seleksi ujian diharapkan akan menghasilkan para Pegawai Negeri Sipil yang

berkompeten. Karena pentingnya kompetensi dalam sebuah rekrutmen pegawai seperti yang dikemukakan oleh Ruky yaitu memberikan gambaran yang lengkap terhadap tuntutan kompetensi dari tiap pekerjaan atau *job* dan meningkatkan ketetapan prediksi untuk mempekerjakan orang yang akan sukses memiliki kriteria sebagai berikut kompetensi yang telah dikembangkan akan ditujukan oleh para pelamar dalam kehidupan kerjanya dan kompetensi yang memperkirakan kemungkinan-kemungkinan keberhasilan calon dalam jangka panjang.

Dalam sistem perencanaan sampai penempatan berdasarkan kompetensi sebaiknya dipusatkan untuk menemukan calon-calon Pegawai Negeri Sipil yang terbaik untuk melaksanakan tugas-tugas yang terpenting serta mampu memberi nilai tambah pada organisasi Pemerintahan tersebut. Sejauh ini berdasarkan hasil pengamatan, dalam seleksi penerimaan CPNS Kabupaten Sidoarjo sudah berusaha untuk menyeleksi para pelamar untuk memperoleh pegawai yang memiliki kompeten di dalam bidangnya. Hal ini dilihat dari diberlakukan Peraturan Pemerintah yang menjadi dasar rekrutmen pegawai ini serta pihak panitia melakukan seleksi dengan ketat serta sesuai dengan prosedur-prosedur yang ada. Oleh karena itu, dalam pelaksanaan rekrutmen CPNS Pemerintah Kabupaten Sidoarjo bersikap tegas jika dalam pelaksanaannya ditemukan tindak kecurangan yang dilakukan oleh oknum-oknum yang tidak bertanggungjawab.

Seleksi CPNS di Kabupaten Sidoarjo pada waktu itu pelaksanaannya diadakan serempak pada tanggal 12 Desember 2010 dan tempat pelaksanaannya adalah di berbagai tempat yang sudah dipilih untuk melaksanakan ujian di setiap tempat dijaga oleh para pengawas dari Pemerintah Kabupaten Sidoarjo. Setelah

para pelamar melaksanakan ujian-ujian yang telah diadakan oleh panitia, para panitia mengumumkan hasil tes CPNS tersebut melalui media cetak maupun media elektronik sebagai sarana untuk pemberitahuan kepada masyarakat. Hal ini dilakukan agar masyarakat dapat mengetahui dan melihat dengan mudah pengumuman tentang para Calon Pegawai Negeri Sipil yang diterima. Selain itu, di dalam seleksi CPNS juga memerlukan adanya sebuah landasan hukum yang kuat dalam pelaksanaannya karena jika ditemukan adanya penyalahgunaan prosedur-prosedur yang ada sehingga diberikan sanksi yang tegas.

Secara prosedur, setelah dinyatakan lulus ujian penyaringan diwajibkan untuk menyerahkan kelengkapan administrasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Daftar pelamar yang dinyatakan lulus ujian penyaringan yang akan diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil oleh Pejabat Pembina Kepegawaian disampaikan pada Kepala Bada Kepegawaian Negara untuk mendapatkan Nomor Identitas Pegawai Negeri Sipil atau yang lebih dikenal dengan sebutan NIP. Pelamar yang sudah diberi NIP selanjutnya diangkat sebagai CPNS melalui keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian.

1.4 Penerimaan dan Penempatan Calon Pegawai Negeri Sipil

Dari serangkaian prosedur-prosedur yang harus dilewati oleh para pelamar CPNS, pengumuman hasil tes siapa saja yang diterima sebagai CPNS adalah hal yang paling ditunggu oleh para pelamar tersebut. Setelah CPNS dinyatakan lolos tes, para CPNS yang dinyatakan lolos tes tersebut diumumkan melalui sejumlah media seperti media cetak maupun media elektronik misalnya melalui situs internet milik Pemerintah Kabupaten Sidoarjo. Beberapa saat setelah mereka

dinyatakan lolos, mereka akan mendapatkan pembinaan secara informasi terkait dengan pelaksanaan kegiatan selanjutnya pasca tes CPNS. CPNS akan ditempatkan sesuai dengan pendidikan dan formasi yang dilamar pada waktu pendaftaran awal. Selain penempatan para CPNS tersebut ditentukan disesuaikan dengan pendidikan dan formasi yang dilamar pada waktu pendaftaran awal yaitu ditentukan juga dengan kriteria yang dibutuhkan. Hal ini terkait dengan prinsip yang dikemukakan oleh Hasibuan dalam teorinya yang menyatakan bahwa penempatan ini didasarkan pada *job description* dan *job specification* yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip penempatan orang-orang yang tepat atau *the rightman in the right place* dan *the right man behind the right job*.

Disini Pemerintah kabupaten Sidoarjo berhak menentukan CPNS ditempatkan di instansi mana yang dibutuhkan oleh Pemerintah Kabupaten Sidoarjo dengan kualifikasinya. Berdasarkan pada tabel dapat diketahui bahwa, pengadaan PNS di Kabupaten Sidoarjo pada Tahun 2010 jumlah CPNS yang lolos seleksi dan diterima sesuai dengan jumlah formasi yang dibutuhkan. Hal ini menunjukkan bahwa pihak panitia berusaha untuk konsisten dalam pengadaan PNS di Kabupaten Sidoarjo. Maksudnya, sikap konsisten dari panitia disini adalah panitia mampu melaksanakan rekrutmen PNS tersebut sesuai dengan prosedur-prosedur yang berlaku dan berusaha memenuhi formasi pegawai yang dibutuhkan. Pemenuhan formasi PNS yang dibutuhkan dalam Kabupaten Sidoarjo juga disesuaikan dengan kompetensi yang dimiliki oleh para CPNS tersebut sehingga dapat dikatakan bahwa pemenuhan formasi pegawai tersebut memenuhi kriteria-kriteria yang dibutuhkan.

Oleh karena itu, dalam penempatan para CPNS yang lolos seleksi ditempatkan pada posisi formasi yang sudah ditentukan sehingga setiap formasi yang lowong diisi dengan para CPNS yang memiliki kemampuan dan sesuai dengan kriteria-kriteria yang dibutuhkan. Formasi CPNS selain diisi dengan para CPNS yang memiliki kriteria-kriteria yang dibutuhkan serta kemampuan yang dimiliki oleh para CPNS tersebut dalam penempatannya, formasi ini juga ditinjau secara global dari jenis dan tugas pekerjaannya. Yang mana terbagi menjadi dua jabatan, yaitu jabatan struktural dan jabatan fungsional. Jabatan struktural adalah jabatan yang secara tegas ada dalam struktur organisasi. Sedangkan jabatan fungsional adalah jabatan yang tidak secara tegas dalam struktur organisasi, tetapi dari sudut fungsinya diperlukan oleh organisasi. Dengan adanya pencatuman jabatan dan unit kerja tersebut CPNS yang bersangkutan sudah memahami apa jabatan dan pekerjaannya serta di unit mana yang bersangkutan akan melaksanakan tugas.

Selanjutnya, dalam penerimaan serta penempatan pegawai ini menjadi langkah awal bagi Pemerintahan khususnya para CPNS tersebut untuk menjalankan tugasnya secara baik dan benar. Sehingga dengan adanya rekrutmen CPNS ini mampu memberikan dampak yang lebih lagi dalam tatanan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo. Dalam pencapaian sebuah usaha untuk menciptakan sebuah tatanan Pemerintahan yang lebih tidak hanya berhenti dalam serangkaian proses rekrutmen CPNS saja melainkan adanya sebuah komitmen serta kerjasama yang baik. Komitmen serta kerjasama yang baik ini seyogjanya tercipta antara para CPNS satu dengan yang lainnya untuk dapat mengembangkan kualitas diri yang

dimiliki oleh mereka. Kondisi yang demikian juga tidak cukup hanya para CPNS saja yang dituntut untuk mengembangkan kualitas diri mereka. Namun, semua para aparatur Pemerintah juga harus diwajibkan berpartisipasi dalam mengembangkan kualitas diri yang dimiliki oleh mereka. Pengembangan kualitas diri tidak hanya sekedar mengembangkan kemampuan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan bidangnya. Melainkan para CPNS tersebut mampu mengembangkan kualitas diri dengan sikap jujur, adil, santun, dan professional dalam menjalankan tugasnya sebagai abdi masyarakat.

Dari keseluruhan serangkaian pelaksanaan rekrutmen CPNS baik dari mulai menentukan jumlah formasi pegawai yang lowong, membuat pengumuman, membuka pendaftaran, melakukan proses seleksi hingga proses penempatan untuk para Calon Pegawai Negeri Sipil pihak BKD Kabupaten Sidoarjo melaksanakannya sesuai dengan prosedur-prosedur yang sudah diberlakukan. Upaya yang demikian adalah sebuah wujud untuk melaksanakan sebuah kebijakan secara benar dan dapat dipertanggungjawabkan. Sekalipun masyarakat masih sering dibuat resah dengan beberapa indikator yang mencerminkan buruknya potret kinerja dari para aparat pelayanan publik (yang sebagaian besar dilayani oleh para PNS) ditunjukkan oleh pelayanan yang bertele-tele dan cenderung birokratis, biaya yang tinggi, perilaku aparat yang lebih bersikap sebagai pejabat ketimbang abdi masyarakat, pelayanan yang diskriminatif, mendahulukan kepentingan pribadi, golongan atau kelompok, termasuk kepentingan atasannya ketimbang kepentingan publik, adanya perilaku malas dalam mengambil inisiatif di luar peraturan, masih kuatnya kecenderungan untuk menunggu petunjuk atasan,

sikap acuh terhadap keluhan masyarakat, dan lamban dalam memberikan pelayanan. Perspektif ini terjadi karena banyaknya isu yang diterima oleh masyarakat baik melalui media cetak maupun media elektronik. Selain banyaknya isu yang menjadi sorotan utama dari masyarakat mengenai bagaimana kinerja dari Pemerintah dalam memberikan pelayanan publik, proses pelaksanaan rekrutmen juga menjadi salah satu bagian isu yang menjadi sorotan masyarakat. Hal ini berkaitan dengan, ruang lingkup Pemerintah yang menjadi sentral utama dalam “motor” penggerak sistem tatanan Pemerintahan. Sehingga secara tidak langsung masyarakat luas juga memberikan pengawasan bagi setiap gerak-gerik yang dilakukan oleh Pemerintah.

Kondisi ini juga yang dapat menyebabkan adanya pengawasan yang ketat dari masyarakat mengenai bagaimana proses pelaksanaan rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS). Secara tidak langsung, ini menunjukkan adanya partisipasi masyarakat yang memberikan sorotan yang lebih luas mengenai proses rekrutmen CPNS. Terlebih lagi para CPNS ini nantinya adalah perpanjangan tangan dari masyarakat dalam mewujudkan sebuah tatanan Pemerintahan yang dapat memberikan kesejahteraan bagi masyarakat. Prakteknya, sesuai hasil wawancara di lapangan khususnya proses pelaksanaan rekrutmen CPNS di Kabupaten Sidoarjo memang tidak ditemukan adanya praktek-praktek penyelewengan yang dilakukan oleh para pihak panitia (BKD adalah badan/lembaga yang ditunjuk oleh Pemerintah dan sesuai dengan tugas dan fungsi dari badan/lembaga tersebut). Namun, perspektif mengenai adanya praktek penyelewengan seperti terjadinya KKN dalam pelaksanaan rekrutmen CPNS yang

diberikan oleh masyarakat kepada Pemerintah tidak serta-merta akan hilang begitu saja. Karena ini sudah menjadi rahasia umum bahwa pengadaan calon pegawai negeri sipil (CPNS) senantiasa diwarnai praktek-praktek tercela yang jauh dari prinsip *merit system*. Sekalipun dalam penelitian di Kabupaten Sidoarjo ini ditemukan fakta bahwa adanya PNS melakukan penipuan dan menjadi calo. Terlepas dari hasil wawancara yang dilakukan kepada pihak BKD, ini bisa menjadi salah satu contoh dari sekian kasus mengenai rekrutmen CPNS yang sering terjadi baik di Pemerintahan Pusat maupun Daerah.

Selanjutnya, tidak dapat dipungkiri bahwa setiap “gerak-gerik” yang dimotori oleh Pemerintah (PNS juga bagian dari Pemerintah itu sendiri) memperoleh pengawasan dari masyarakat. Namun, disadari atau tidak bahwa proses pelaksanaan rekrutmen CPNS ini menjadi sebuah langkah awal dimana Pemerintah dapat memperoleh sumber daya manusia untuk menciptakan serta mengelola sebuah tatanan Pemerintahan kearah yang lebih baik lagi. Para CPNS ini nantinya memiliki sebuah tanggungjawab dalam mengerjakan bagaiannya sebagai aparatur Pemerintah. Karena terlebih lagi masih banyak hal yang menjadi “pekerjaan rumah” yang harus segera dikerjakan oleh aparatur Pemerintahan. Pengertian “pekerjaan rumah” disini yaitu dengan adanya CPNS ini dan nantinya akan diangkat PNS mampu membuktikan bahwa mereka melakukan segala pekerjaannya sesuai bidangnya dan mereka mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Serta tidak berhenti di sini saja, CPNS ini juga dapat memberikan kontribusi yang lebih baik lagi dalam menciptakan sebuah tatanan Pemerintahan khususnya Pemerintahan Daerah di Kabupaten Sidoarjo. Oleh

karena itu, melalui proses rekrutmen CPNS di Kabupaten Sidoarjo ini dapat menjadi bidikan utama dalam memperoleh sumber daya manusia yang mumpuni di dalam bidangnya serta mampu mengerjakan “pekerjaan-pekerjaan” rumah yang harus segera diselesaikan dalam mewujudkan kesejahteraan masyarakatnya.

2. Kendala-Kendala Pelaksanaan Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil

Proses rekrutmen CPNS yang baik adalah proses yang sesuai dengan prosedur dan aturan yang telah ditetapkan. Untuk mendukung kegiatan ini dibentuk suatu tim pengadaan (pelaksana rekrutmen) yang akan menjalankan dan mengawasi proses kegiatan tersebut. Tugas dari tim pengadaan ini selain untuk mempersiapkan proses kegiatan rekrutmen CPNS tersebut, tugas dari tim pengadaan ini juga mengawasi serta melakukan koreksi apabila ada penyimpangan dalam pelaksanaannya. Meskipun terdapat kendala-kendala atau masalah-masalah dalam proses rekrutmen CPNS ini hanya sebatas kendala-kendala secara teknis serta semua dapat teratasi dengan baik oleh pihak panitia sehingga kendala-kendala yang terjadi tidak begitu mengganggu jalannya rekrutmen CPNS tersebut. Kendala-kendala tersebut antara lain:

a) Pengumpulan berkas

Berdasarkan data yang diperoleh dari wawancara dengan pihak BKD kendala yang terjadi dalam pelaksanaan rekrutmen CPNS ini yaitu pada waktu pengumpulan berkas-berkas persyaratan seleksi administratif. Yang mana, ada seorang calon pelamar yang memasukannya di warna map yang tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dengan kata lain, ini disebabkan oleh adanya ketidaktelitian dari calon pelamar itu sendiri. Kondisi yang demikian tidak hanya

menjadi tanggungjawab dari pihak panitia namun dari pihak calon pelamar juga memiliki tanggungjawab yang sama dalam memahami prosedur-prosedur yang berlaku. Sekalipun kendala yang terjadi dalam rekrutmen ini hanya sebatas kesalahan teknis. Ini membuktikan adanya bahwa kesiapan dalam pelaksanaan rekrutmen CPNS ini juga harus tercipta oleh kedua pihak. Baik dari pihak panitia yaitu pihak BKD itu sendiri dan pihak para calon pelamar. Sehingga di dalam proses pelaksanaan rekrutmen CPNS di Kabupaten Sidoarjo dapat berjalan dengan baik. Khususnya untuk para calon pelamar tidak merasa dirugikan dengan kesalahan yang sudah diperbuatnya.

b) Waktu pelaksanaan rekrutmen

Selain itu kendala yang terjadi pada waktu rekrutmen CPNS adalah ketika pelaksanaannya yang harus melewati beberapa proses seleksi sehingga panitia khususnya disini peran para pegawai Badan Kepegawaian Daerah harus menyiapkan diri jika dalam proses seleksi tersebut waktunya *bentrok* dengan agenda-agenda yang telah disusun oleh pihak panitia yaitu pihak BKD sendiri. Kondisi demikian, juga memerlukan adanya manajemen waktu yang tepat dalam mengelola jadwal dari agenda-agenda yang akan disusun oleh pihak BKD.

c) Pelaksanaan pelatihan

Dan kendala yang terjadi pada waktu rekrutmen CPNS ini mengenai formasi ketika para CPNS tersebut lolos dalam seleksi ternyata para CPNS tersebut ada yang belum memiliki pengalaman bekerja sebelumnya sehingga memerlukan pelatihan untuk memperlengkapi *skill* yang dimiliki oleh para CPNS tersebut.

Terlepas dari setiap isu yang disoroti baik dari masyarakat maupun media massa dari setiap kendala yang terjadi dalam proses pelaksanaan rekrutmen CPNS di Kabupaten ini, pihak panitia mampu mengatasinya sesuai dengan prosedur-prosedur yang berlaku. Sehingga dalam setiap kendala yang ada tidak begitu mengganggu jalannya rekrutmen CPNS tersebut. Hal ini, menunjukkan komitmen dari para pihak panitia pengadaan pegawai untuk mampu mewujudkan sikap obyektifitas dalam mengadakan rekrutmen. Serta mampu menyeleksi para calon pelamar tersebut untuk memperoleh para Pegawai Negeri Sipil yang professional dan memiliki kemampuan yang berkompeten dalam bidangnya. Selain itu, sikap dari semua pihak panitia dalam mengatasi setiap kendala yang ada ini sesuai dengan Peraturan Pemerintah tentang bagaimana prinsip-prinsip dalam proses pelaksanaan rekrutmen pegawai. Yang mana dalam mengatasi kendala yang ada pihak panitia mampu mengatasinya dengan strategi yang cukup baik dan fleksibel tetapi masih berasaskan hukum-hukum yang berlaku.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan disertai dengan gambaran umum tentang pelaksanaan rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Sidoarjo, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil yaitu dimulai dengan cara menentukan kebutuhan pegawai yang dibutuhkan oleh Pemerintahan Kabupaten Sidoarjo atau dapat dikatakan juga dengan cara menentukan jumlah formasi pegawai yang telah diusulkan oleh pihak SKPD.
2. Dalam proses rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil yaitu meliputi pengumuman, pendaftaran, seleksi, penerimaan, dan penempatan pegawai telah berjalan dengan baik dan lancar serta sesuai dengan prosedur-prosedur yang telah ditentukan dari Pemerintah Pusat.
3. Kendala yang terjadi dalam pelaksanaan rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil ini antara lain, yaitu bencananya serangkaian beberapa tes dengan agenda-agenda yang telah disusun oleh Badan Kepegawaian Daerah sebagai pelaksana untuk melaksanakan rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil tersebut serta adanya permasalahan secara teknis yang terjadi. Serta kendala yang terjadi setelah penempatan para Calon Pegawai Negeri Sipil yaitu masih perlu adanya pelatihan-pelatihan untuk membekali para Calon

Pegawai Negeri Sipil tersebut khususnya bagi para CPNS yang belum berpengalaman dalam dunia pekerjaan.

B. Saran

Berdasarkan dari kesimpulan diatas, ada beberapa saran yang diberikan oleh peneliti, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengurangi kendala dalam pelaksanaan rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil khususnya kendala teknis yang terjadi. Yaitu pihak panitia pelaksana rekrutmen ini dapat memberikan penjelasan secara langsung dan terperinci mengenai prosedur-prosedur apa saja yang harus dipenuhi oleh Calon Pegawai Negeri Sipil tersebut. Sehingga dengan cara ini diharapkan dapat meminimalisir kesalahan yang dilakukan oleh para Calon Pegawai Negeri Sipil.
2. Badan Kepegawaian Daerah diharapkan juga mengevaluasi terhadap serangkaian proses pelaksanaan rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil mulai dari pembentukan formasi dan penempatan Calon Pegawai Negeri Sipil apa sudah dapat berjalan dengan baik atau belum. Hal ini mengantisipasi agar ke depannya setiap kendala yang telah terjadi dalam pelaksanaan rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil tahun 2010 di Kabupaten Sidoarjo tidak terulang kembali.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrimanto, Niko. 2007. *Good E-Government: Transparan dan Akuntabilitas Publik Melalui E-Government*. Malang: Bayumedia Publishing.
- Arikunto, Suharsini. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta..
- Domai, Tjahjanulin. *Dari Pemerintah ke Pemerintah yang Baik. Jurnal Administrasi Negara Volume: II No. 1 September 2001*. Malang: Jurusan Administrasi Negara FIA UB.
- Hani, Handoko. T. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta. BPFPE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2000. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- LAN dan BPKP. 2001. *Akuntabilitas dan Good Governance*. Jakarta: LAN.
- LAN. 2000. *Modul Sosialisasi Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Instansi Pemerintah (AKIP)*. Jakarta: LAN.
- Mardiasmo, 2002. *Otonomi dan Manajemen Keuangan Daerah*. Yogyakarta: Andi.
- Milles, M.B dan A. Huberman. 1992. *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: UI Press.
- Moleong, Lexy J. 1998. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosada Karya.
- _____. 2004. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosada Karya.
- _____. 2005. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosada Karya.

Musanef, 1984. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: PT.Gunung Agung.

Pasalong, Harbani. 2008. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.

Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Ruky. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Santosa, Pandji. 2008. *Administrasi Publik Teori dan Aplikasi Good Governance*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Sedarmayanti, 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Mandar Maju.

Siagian, S.P. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

_____. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

_____. 2006 *Filsafat Administrasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Silalahi, Ulbert. 2007. *Studi Tentang Ilmu Administrasi Konsep, Teori dan Dimensi*. Bandung: Sinar Baru Algesindo.

Syafie, Inu Kencana. 2003. *Sistem Administrasi Negara*. Jakarta: Bumi Aksara.

Tayibnapis, Burhanudin A. 1995. *Ada Kepegawaian Suatu Tinjauan Analitik*. Jakarta: Pradnya Paramita.

Thoha, Miftah. 1983. *Administrasi Kepegawaian Daerah*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Widodo, Joko. 2001. *Good Governance Telaah dari Dimensi Akuntabilitas dan Kontrol Birokrasi Pada Era Desentralisasi dan Otonomi Daerah*. Surabaya: Insan Cendekia.

Zainun, Buchari. 1991. *Adminisstrasi dan Manajemen Kepegawaian Pemerintah Negara*. Jakarta: Ghalia Indonesia

Internet

Ahmad, Irvan. 2007. *Sekretariat Pengembangan Public Good Governance Bappenas*. Diakses pada 09 Januari 2012. www.irvanahmad.wordpress.com

Artikata. *Pengertian Pegawai*. Diakses pada tanggal 20 Januari. <http://www.artikata.com/arti-344167-pegawai.html>

Ismail, Mohammad. 2011. *DPRD Sidoarjo Minta Oknum PNS Terlibat Calo Dihukum*. Diakses pada 04 Februari 2012. www.beritajatim.com

Perundang-Undangan dan Peraturan Lainnya

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2002 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia 97 Tahun 2002 tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 54 Tahun 2003 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2000 tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil.

Surat Persetujuan Prinsip dari Menteri Aparatur Negara (MENPAN) Nomor B/83/M.PAN/I/2006

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian
tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-
Pokok Kepegawaian.



LAMPIRAN



LAMPIRAN KEPUTUSAN BUFA TI SIDOARJO
 NOMOR : 118/H361/H04.6.1/2010
 TANGGAL : 15 Nopember 2010

RINCIAN TAMBAHAN ALOKASI FORMASI CPNS DAERAH DARI PELAMAR UMUM
 TAHUN ANGGARAN 2010 PEMERINTAH KABUPATEN SIDOARJO

NO	NAMA JABATAN	KUALIFIKASI PENDIDIKAN	GOL. RUANG	ALOKASI	JML	RENCANA PENEMPATAN
I	GURU			100		
	I GURU SD NEGERI			91		
	1 Guru Kelas	S-1 PGSD / D II PGSD	III/a / II/b	85	1	SDN SEKETI Kec. BALONG BENDO
					1	SDN WONOKUPANG Kec. BALONGBENDO
					1	SDN WADUNGASIH I Kec. BUDURAN
					1	SDN BUDURAN Kec. BUDURAN
					1	SDN SIDOKEPUNG I Kec. BUDURAN
					1	SDN SIWALANPANJI Kec. BUDURAN
					1	SDN BANJARKEMANTREN II Kec. BUDURAN
					1	SDN SUKOREJO Kec. BUDURAN
					1	SDN PAGERWOJO Kec. BUDURAN
					1	SDN SUMORAME Kec. CANDI
					1	SDN LARANGAN Kec. CANDI
					1	SDN KLURAK Kec. CANDI
					1	SDN BALONGDOWO Kec. CANDI
					1	SDN GELAM II Kec. CANDI
					1	SDN KALIPECABEAN Kec. CANDI

					1	SDN KARANG TANJUNG Kec. CANDI
					1	SDN BLIGO Kec. CANDI
					1	SDN KEBOANSIKEP II Kec. GEDANGAN
					1	SDN BANGAH I Kec. GEDANGAN
					1	SDN SAWOTRATAP I Kec. GEDANGAN
					1	SDN SRUNI II Kec. GEDANGAN
					1	SDN GANTING Kec. GEDANGAN
					1	SDN KEBOANSIKEP I Kec. GEDANGAN
					1	SDN PUNGGUL I Kec. GEDANGAN
					1	SDN SEMAMBUNG I Kec. GEDANGAN
					1	SDN SEMAMBUNG II Kec. GEDANGAN
					1	SDN BALONGTANI Kec. JABON
					1	SDN KUPANG Kec. JABON
					1	SDN JEMIRAHAN Kec. JABON
					1	SDN MOJORUNTUT III Kec. KREMBUNG
					1	SDN TANJEKWAGIR Kec. KREMBUNG
					1	SDN WATUGOLONG II Kec. KRIAN
					1	SDN BARENGKRAJAN II Kec. KRIAN
					1	SDN BARENGKARJAN I Kec. KRIAN
					1	SDN KATERUNGAN Kec. KRIAN
					1	SDN KRIAN IV Kec. KRIAN
					1	SDN JERUK GAMPING Kec. KRIAN
					1	SDN KRIAN III Kec. KRIAN
					1	SDN SIDOMULYO II Kec. KRIAN
					1	SDN KRATON Kec. KRIAN
					1	SDN SIDOREJO Kec. KRIAN
					1	SDN BULANG Kec. PRAMBON

					1	SDN PRAMBON II Kec. PRAMBON
					1	SDN BETRO Kec. SEDATI
					1	SDN SEDEATI GEDE II Kec. SEDATI
					1	SDN BUNCITAN Kec. SEDATI
					1	SDN JATI Kec. SIDOARJO
					1	SDN SUKO II Kec. SIDOARJO
					1	SDN SUMPUT Kec. SIDOARJO
					1	SDN BANJARBENDO Kec. SIDOARJO
					1	SDN GEBANG I Kec. SIDOARJO
					1	SDN KEMIRI Kec. SIDOARJO
					1	SDN LEBO Kec. SIDOARJO
					1	SDN LEMAHPUTRO I Kec. SIDOARJO
					1	SDN MAGERSARI Kec. SIDOARJO
					1	SDN SEKARDANGAN Kec. SIDOARJO
					1	SDN SIDOKUMPUL Kec. SIDOARJO
					2	SDN SUKO Kec. SUKODONO
					1	SDN JUMPUTREJO III Kec. SUKODONO
					1	SDN MASANGAN WETAN II Kec. SUKODONO
					1	SDN MASANGAN KULON Kec. SUKODONO
					1	SDN PEKARUNGAN Kec. SUKODONO
					2	SDN KEDUNGTURI I Kec. TAMAN
					2	SDN GELURAN III Kec. TAMAN
					1	SDN GELURAN I Kec. TAMAN
					1	SDN SADANG Kec. TAMAN
					1	SDN TAWANGSARI I Kec. TAMAN
					1	SDN KALIMATI I Kec. TARIK
					1	SDN KEDUNGWONOKERTO Kec. TARIK

					1	SDN GRABAGAN Kec. TULANGAN
					1	SDN KEPUNTEN Kec. TULANGAN
					1	SDN JANTI I Kec. WARU
					1	SDN MEDAENG I Kec. WARU
					1	SDN KEDUNGREJO II Kec. WARU
					1	SDN JIMBARAN KULON Kec. WONOAYU
					1	SDN LAMBANGAN Kec. WONOAYU
					1	SDN SUMBEREJO II Kec. WONOAYU
					1	SDN TANGGUL Kec. WONOAYU
					1	SDN GLAGAHARUM Kec. PORONG
					1	SDN PORONG Kec. PORONG
					1	SDN KEDENSARI 2 Kec. TANGGULANGIN
					1	SDN KALISAMPURNO Kec. TANGGULANGIN
2	Guru Penjaskes	S-1 Penjaskes	III/a	6	1	SDN PAGERWOJO Kec. BUDURAN
					1	SDN SUMORAME Kec. CANDI
					1	SDN GEDANGAN I Kec. GEDANGAN
					1	SDN PABEAN I Kec. SEDATI
					1	SDN MASANGAN KULON Kec. SUKODONO
					1	SDN KEDUNGTURI I Kec. TAMAN
II	GURU SMP NEGERI			5		
1	Guru Bahasa Daerah	S-1Pend. Bahasa Daerah/ S-1 Sastra Jawa dan Akta IV/ Sertifikat Profesi	III/a	2	1	SMPN 4 WARU
					1	SMPN 1 JABON

	2	Guru TIK	S-1 Pend. TIK/ S-1 Teknik Informatika	III/a	3	1	SMPN 1 CANDI
			dan Akta IV/ Sertifikat Profesi			1	SMPN 1 SUKODONO
						1	SMPN 1 TARIK
	III	GURU SMA NEGERI			1		
	1	Guru TIK	S-1 Pend. TIK/ S-1 Teknik Informatika		1	1	SMAN 2 SIDOARJO
			dan Akta IV/ Sertifikat Profesi				
	IV	GURU SMK NEGERI			3		
	1	Guru Teknik Listrik	S-1 Pend. Teknik Listrik/ S-1 Teknik Elektro	III/a	1	1	SMKN 1 SIDOARJO
			dan Akta IV/ Sertifikat Profesi				
	2	Guru Tata Busana	S-1 Pend. Tata Busana / S-1 Tata Busana	III/a	1	1	SMKN 1 JABON
			dan Akta IV/ Sertifikat Profesi				
	3	Guru Perhotelan	S-1 Pend. Perhotelan/ S-1 Perhotelan	III/a	1	1	SMKN 1 BUDURAN
			dan Akta IV/ Sertifikat Profesi				
II	KESEHATAN				67		
	1	Dokter Spesialis Anak	Dokter Spesialis Anak	III/b	1	1	RSUD
	2	Dokter Spesialis Bedah Orthopedi	Dokter Spesialis Bedah Orthopedi	III/b	1	1	RSUD
	3	Dokter Umum	Dokter Umum	III/b	9	1	UPTD PUSKESMAS KRIAN
						1	UPTD PUSKESMAS BUDURAN

					2	UPTD PUSKESMAS TAMAN
					1	UPTD PUSKESMAS PORONG
					1	UPTD PUSKESMAS SEDATI
					1	RSUD
					1	UPTD PUSKESMAS WONOAYU
					1	UPTD PUSKESMAS SUKODONO
4	Dokter gigi	Dokter Gigi	III/b	1	1	UPTD PUSKESMAS PORONG
5	Apoteker	Apoteker	III/b	1	1	RSUD
6	Administrator Kesehatan	S-1 Kesehatan Masyarakat	III/a	2	2	RSUD
7	Perawat	S-1 Keperawatan dan Sertifikat Profesi	III/a	2	2	RSUD
		D III Keperawatan	II/c	31	13	RSUD
					2	UPTD PUSKESMAS SEDATI
					2	UPTD PUSKESMAS PORONG
					2	UPTD PUSKESMAS KRIAN
					2	UPTD PUSKESMAS TAMAN
					1	UPTD PUSKESMAS BUDURAN
					1	UPTD PUSKESMAS TROSOBO
					1	UPTD PUSKESMAS PRAMBON
					1	UPTD PUSKESMAS WONOAYU
					1	UPTD PUSKESMAS BARENGKRAJAN
					1	UPTD PUSKESMAS SUKODONO

					1	UPTD PUSKESMAS KREMBUNG
					1	UPTD PUSKESMAS TARIK
					1	UPTD PUSKESMAS SIDOARJO
					1	UPTD PUSKESMAS WARU
9	Bidan	D III Kebidanan	II/c	4	1	RSUD
					1	UPTD PUSKESMAS PORONG
					1	UPTD PUSKESMAS SEDATI
					1	UPTD PUSKESMAS SIDOARJO
10	Perawat Gigi	D III Perawat Gigi	II/c	3	1	RSUD
					1	UPTD PUSKESMAS KRIAN
					1	UPTD PUSKESMAS TAMAN
11	Pranata Laboratorium Kesehatan	D III Analis Kesehatan	II/c	4	1	RSUD
					1	UPTD PUSKESMAS TAMAN
					1	UPTD PUSKESMAS PORONG
					1	UPTD PUSKESMAS SIDOARJO
12	Asisten Apoteker	D III Farmasi	II/c	4	2	RSUD
					1	UPTD PUSKESMAS TAMAN
					1	UPTD PUSKESMAS KRIAN
13	Radiografer	D III Radiologi	II/c	1	1	RSUD
14	Teknisi Elektromedis	D III Elektro Medis	II/c	1	1	RSUD

	15	Nutrisionis	D III Gizi	II/c	1	1	Puskesmas Krian
	16	Perekam Medis	D III Perekam Medik	II/c	1	1	RSUD
					f		
III	TENAGA TEKNIS				56		
	1	Arsitek Pertamanan	D III Arsitektur Pertamanan	II/c	1	1	Dinas Kebersihan dan Pertamanan
	2	Verifikator Keuangan	D III Ekonomi Akuntansi	II/c	6	1	Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian, Perdagangan, dan Energi Sumber Daya Mineral
uji						1	Dinas Kebersihan dan Pertamanan
						2	Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset
						1	RSUD
						1	Dinas Pekerjaan Umum Pengairan
	3	Paramedik Veteriner	D III Kesehatan Hewan	II/c	1	1	Dinas Pertanian, Perkebunan dan Peternakan
	4	Pengawas Bibit Ikan	D III Perikanan	II/c	1	1	Dinas Kelautan dan Perikanan
	5	Pengawas Benih Tanaman	D III Perkebunan	II/c	1	1	Dinas Pertanian, Perkebunan dan Peternakan
			D III Pertanian	II/c	1	1	Dinas Pertanian, Perkebunan dan Peternakan
	6	Analisis Laboratorium	S-1 Teknik Kimia	III/a	1	1	Unit Pelaksana Teknis Laboratorium
							Badan Lingkungan Hidup
	7	Pranata Laboratorium	D III Teknik Kimia	II/c	1	1	Unit Pelaksana Teknis Laboratorium
							Badan Lingkungan Hidup
	8	Penguji Kendaraan Bermotor	D II PKB	II/b	3	3	Dinas Perhubungan
	9	Pengadministrasi Umum	D III Administrasi Negara	II/c	1	1	Bagian Administrasi Pemerintahan Sekretariat Daerah
	10	Teknisi Listrik	D III Teknik Listrik	II/c	2	1	Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset
						1	Dinas Kebersihan dan Pertamanan

11	Pranata Komputer	S-1 Teknik Informatika	III/a	1	1	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
		D III Teknik Informatika	II/c	11	1	Bagian Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah
					1	Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Keluarga Berencana
					1	Dinas Pasar
					1	Dinas Pemuda, Olah Raga, Kebudayaan dan Pariwisata
					1	Dinas Pendidikan (UPTD Cabdin Pendidikan Kec. Taman)
					1	Dinas Pendidikan (UPTD Cabdin Pendidikan Kec. Gedangan)
					1	Dinas Pendidikan (UPTD Cabdin Pendidikan Kec. Candi)
					1	Dinas Sosial dan Tenaga Kerja
					1	Satuan Polisi Pamong Praja
					1	Sekretariat DPRD
					1	Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat
12	Analisis Kesejahteraan Rakyat	S-1 Agama - Syariah	III/a	1	1	Bagian Administrasi Kesra dan Kemasyarakatan
						Sekretariat Daerah
13	Penata Laporan Keuangan	S-1 Ekonomi Akuntansi	III/a	3	1	Dinas Pasar
					1	Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga
					1	Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset
14	Perencana	S-1 Ekonomi Studi Pembangunan	III/a	1	1	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah
		S-1 Kesejahteraan Sosial	III/a	1	1	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah
		S-1 Teknik Sipil	III/a	1	1	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah
15	Penyuluh Koperasi	S-1 Ekonomi Manajemen	III/a	1	1	Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian, Perdagangan, dan Energi Sumber Daya Mineral
16	Pengantar Kerja	S-1 Psikologi	III/a	1	1	Dinas Sosial dan Tenaga Kerja
17	Inspektur Tambang	S-1 Geologi	III/a	1	1	Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian, Perdagangan, dan

						Energi Sumber Daya Mineral
18	Perancang Peraturan Perundangan	S-1 Hukum	III/a	1	1	Sekretariat DPRD
19	Pemberi Konsultasi dan Bantuan Hukum	S-1 Hukum + Diklat Kepengacaraan	III/a	2	2	Bagian Hukum Sekretariat Daerah
20	Mediator Hubungan Industrial	S-1 Hukum	III/a	2	2	Dinas Sosial dan Tenaga Kerja
21	Auditor	S-1 Hukum	III/a	1	1	Inspektorat
22	Pranata Humas	S-1 Komunikasi	III/a	2	1	Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah
					1	Sekretariat DPRD
23	Penyuluh KB	S-1 Kesehatan Masyarakat	III/a	2	2	Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Keluarga Berencana
24	Penyuluh Perikanan	S-1 Perikanan	III/a	1	1	Badan Ketahanan Pangan
25	Pengawas Ketenagakerjaan	S-1 Teknik Mesin	III/a	1	1	Dinas Sosial dan Tenaga Kerja
26	Pengawas Teknis Pengairan	S-1 Teknik Pengairan	III/a	1	1	Dinas Pekerjaan Umum Pengairan
27	Pengawas Teknis Jalan dan Jembatan	S-1 Teknik Sipil	III/a	1	1	Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga
28	Pengawas Teknis Bangunan dan Perumahan	S-1 Teknik Arsitektur	III/a	1	1	Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya dan Tata Ruang

BUPATI SIDOARJO

H. SAIFUL ILAH





PEMERINTAH KABUPATEN SIDOARJO
SEKRETARIAT DAERAH

Jalan Gubernur Suryo 1 Telepon 8921946, 8941145, 8921960
SIDOARJO

PENGUMUMAN
 NOMOR : 810/ 5037/404.6.1/2010
 TENTANG
 HASIL UJIAN TULIS PENERIMAAN CPNSD DARI PELAMAR UMUM
 PEMERINTAH KABUPATEN SIDOARJO
 TAHUN 2010

Berdasarkan pelaporan perangkungan nilai hasil pemeriksaan lembar jawaban komputer (LJK) yang dilakukan oleh Institut Teknologi Bandung, maka peserta yang dinyatakan lulus adalah sebagaimana tercantum dalam lampiran pengumuman ini.

Bagi peserta yang dinyatakan lulus agar hadir untuk mengikuti pengarahan di Aula Balai Diklat Kabupaten Sidoarjo, Jl. Mojopahit No. 5 Candi Sidoarjo dengan membawa Nomor Peserta Ujian, Foto Copy Ijazah, dan Alat Tulis. Adapun jadwal pengarahan sebagai berikut :

- a) Tenaga Guru : Rabu, 22 Desember 2010
 Pukul 14.00 WIB
- b) Tenaga Kesehatan dan Teknis : Kamis, 23 Desember 2010
 Pukul 14.00 WIB

Demikian pengumuman ini untuk diketahui dan disebarluaskan kepada masyarakat.

Sidoarjo, 20 Desember 2010



**SEKRETARIS DAERAH
 KABUPATEN SIDOARJO**
 Selaku Ketua Panitia Pengadaan CPNSD

VINO RUDY MUNTLAWAN, SH.
 Pembina Utama Muda
 NIP. 195611131985031010



LAMPIRAN

PENGUMUMAN SEKRETARIS DAERAH

NOMOR : 810/5037/404.6.1/2010 TANGGAL 20 DESEMBER 2010

NO	NAMA	NOMOR PESERTA	NILAI
TENAGA GURU			
1	Guru Kelas (101201)		
	S-1 PGSD/ D-2 PGSD		
1	ANDITA NELLA P	35-101201-0279	72.00
2	YAHYA AFANDI	35-101201-0127	71.91
3	ANIK SETIYANINGSIH	35-101201-0050	71.77
4	ARI FARIDA HANIM	35-101201-0028	71.58
5	SUPRIADI	35-101201-0287	71.57
6	RIZKY AMALIYAH	35-101201-0326	71.49
7	ROBIATUL ADAWIYAH	35-101201-0283	71.34
8	ERNI DWI PUSPASARI	35-101201-0224	71.28
9	VENTY ROSA AMBARLINA	35-101201-0038	71.12
10	CICIK FITRIANINGSIH	35-101201-0006	71.05
11	ISTIQOMAH	35-101201-0390	71.00
12	ERNI SUPRAPTI	35-101201-0315	70.89
13	NEVI ERLINDA A.	35-101201-0026	70.88
14	DIAN NOVITA SARI	35-101201-0165	70.80
15	REVIDIAN PERMANA	35-101201-0069	70.71
16	NUR HUDA	35-101201-0059	70.63
17	BAYU ADITYA K	35-101201-0027	70.60
18	LESI APRIANI	35-101201-0095	70.48
19	POSVITA DEWI T	35-101201-0262	70.37
20	LIDIA KUSUMASTUTI	35-101201-0007	70.34
21	NURUL HIDAYATI	35-101201-0353	70.32
22	IKE RALISTARI EDI	35-101201-0111	70.23
23	EKO JOSEPTRI	35-101201-0273	70.17
24	INTEN TRIANINGSIH	35-101201-0125	70.12
25	NURUL HIDAYAH	35-101201-0112	70.11
26	DEWI KUSUMAWATI	35-101201-0045	70.05
27	SISWATI EKA RAHAYU	35-101201-0267	69.97
28	HENI NURUL HIDAYAH	35-101201-0203	69.92
29	LUH HIMMATUL KHOIRO	35-101201-0023	69.57
30	MAMIK ARIFAH	35-101201-0464	69.31
31	FITHRIYAH MULYASARI	35-101201-0461	68.83
32	SANTI WAHYUNINGTIAS	35-101201-0060	68.63
33	SELVY NORMA RAKHMAN W	35-101201-0101	68.23
34	RAFDIA IMTISYA R	35-101201-0103	68.23
35	DIANA NURMAYANTI	35-101201-0129	68.09

36	MOH. SHOLEH	35-101201-0458	67.97
37	MALIA ULFA	35-101201-0044	67.40
38	ACHMAD SYAIFUL BACHRI	35-101201-0177	67.37
39	AYU DWI PALUPY	35-101201-0333	67.17
40	SAFIATUL FIRDA	35-101201-0024	66.91
41	NINIK FATMAWATI	35-101201-0225	66.89
42	KHUSNIN DARI	35-101201-0340	66.72
43	AKHMAD SYAMSI	35-101201-0380	66.51
44	KUSWATUL KHASANAH	35-101201-0201	66.48
45	M. NURUL BURHANI	35-101201-0413	66.34
46	OLIVE OLYSSIA	35-101201-0110	66.28
47	IKA AYU LUPITASARI	35-101201-0365	66.23
48	TITIN PUSPITA ARIANTI	35-101201-0342	66.00
49	ARIS FARIANA	35-101201-0427	65.94
50	AMALIA RAHMAWATI	35-101201-0082	65.86
51	SITI SOFIYANA	35-101201-0122	65.83
52	ANIK SUCIATI	35-101201-0130	65.63
53	SINTA YUNI FITANTI	35-101201-0029	65.52
54	NUR HAYATI	35-101201-0041	65.40
55	RINA FUJI RIYANTI	35-101201-0487	65.40
56	NINIK KUSNUL FATIMAH	35-101201-0463	65.23
57	NUR FATIMAH ZAHRO	35-101201-0087	65.17
58	NININ WIDIARETNO	35-101201-0246	65.14
59	DESY ERNAWATI	35-101201-0205	65.09
60	SITI MUTHOHAROH	35-101201-0207	65.06
61	FADIA NOVA YUNITA	35-101201-0208	65.06
62	DODY HARIYANTO	35-101201-0209	65.00
63	TAUFAN KUSUMA W	35-101201-0341	64.97
64	SUCININGSIH	35-101201-0302	64.95
65	YUNI KURNIASARI	35-101201-0085	64.88
66	RIESTA AYU DYAH A	35-101201-0216	64.71
67	IVAN SETIAWAN	35-101201-0328	64.69
68	RURY MEIYANTI	35-101201-0242	64.68
69	R. BAMBANG NUGRAHA	35-101201-0075	64.57
70	IDIAH NITA AFRINA	35-101201-0228	64.43
71	EKA SEFI YUNARTI	35-101201-0119	64.32
72	AFIF AHSAN	35-101201-0076	64.20
73	ALIFA PUSPITA N	35-101201-0327	64.12
74	NUROKMAH FITRIANI	35-101201-0373	64.09
75	TIYAS RIFTINAH	35-101201-0196	63.97
76	NANING WAHYU S	35-101201-0482	63.88
77	SIHABUDIN	35-101201-0416	63.77
78	YULI SUSIATI	35-101201-0402	63.51
79	SULIKIN AGUS P	35-101201-0443	63.51

80	M. ARIF SUMA IRMAWAN	35-101201-0162	63.43
81	FENDIKA PRASTIYO	35-101201-0480	63.43
82	IDA ELVATININGSIH	35-101201-0393	63.34
83	NURUL HIDAYATI	35-101201-0312	63.32
84	FACHRUL ROCHMI A	35-101201-0097	63.28
85	UMMI RAHMATUN	35-101201-0244	63.28
2	Guru Penjaskes (102202)		
	S-1 Penjaskes		
1	ANANG PURWANTO	35-102202-0002	66.11
2	SUHERMAN	35-102202-0022	66.00
3	KHRISTYANA EKATARANI S	35-102202-0008	65.66
4	DEDIK PRASETYO UTOMO	35-102202-0016	65.54
5	DODI AGUNG PRAMONO	35-102202-0019	65.12
6	CECEP YULI PURNOMO	35-102202-0056	64.77
3	Guru Bahasa Daerah (103203)		
	S-1Pend. Bahasa Daerah/ S-1 Sastra Jawa dan Akta IV/ Sertifikat Profesi		
1	YUNISA CHARITY	35-103203-0004	66.60
2	FAROTUL JANNAH	35-103203-0001	64.02
4	Guru TIK (104205)		
	S-1 Pend. TIK/ S-1 Teknik Informatika dan Akta IV/ Sertifikat Profesi		
1	TITIEN ZUDHIYAH LAILY	35-104205-0005	66.40
2	ANIK WIJAYAWATI	35-104205-0022	66.11
3	YANU HAKIM	35-104205-0026	65.69
4	KHOIRUL BADI	35-104205-0012	65.06
5	Guru Teknik Listrik (105207)		
	S-1 Pend. Teknik Listrik/ S-1Teknik Elektro dan Akta IV/ Sertifikat Profesi		
1	IKA NURUL FAJARWATI	35-105207-0008	66.71
6	Guru Tata Busana (106209)		
	S-1 Pend. Tata Busana / S-1 Tata Busana dan Akta IV/ Sertifikat Profesi		
1	MELATI	35-106209-0019	68.00
7	Guru Perhotelan (107211)		
	S-1 Pend. Perhotelan/ S-1 Perhotelan dan Akta IV/ Sertifikat Profesi		
1	SUGENG PURWANTO	35-107211-0003	57.60
TENAGA KESEHATAN			
1	Dokter Spesialis Anak (201113)		
	Dokter Spesialis Anak		
1	VIRANY DIANA	35-201113-0001	66.60
2	Dokter Spesialis Bedah Orthopedi (202114)		
	Dokter Spesialis Bedah Orthopedi		
1	LARONA HYDRAVIANTO	35-202114-0001	68.43
3	Dokter Umum (203115)		
	Dokter Umum		
1	NURLYA NOVIANTY	35-203115-0025	77.58
2	ERWIN B E RTHANINGRUM	35-203115-0019	77.26

3	YUYUN MARDIANA B	35-203115-0010	77.25
4	DHUROTUL LAILY M	35-203115-0041	77.08
5	EDWIN ARDHIANSYAH	35-203115-0026	76.91
6	HENNY WAHYUNING TYAS	35-203115-0006	76.83
7	EKO BUDIYANTO	35-203115-0034	75.66
8	ERIK ERAWATI	35-203115-0051	75.11
9	ARIF RAHMAN NURDIANTO	35-203115-0056	74.97
4	Dokter gigi (204116)		
	Dokter gigi		
1	DEVY FEBRINA R	35-204116-0003	73.51
5	Apoteker (205117)		
	Apoteker		
1	DYAH AYU FEBIYANTI	35-205117-0002	71.40
6	Administrator Kesehatan (206218)		
	S-1 Kesehatan Masyarakat		
1	RINA SYAFIANA	35-206218-0004	77.14
2	SOFIANA EKASARI	35-206218-0002	76.57
7	Perawat (207219)		
	S-1 Keperawatan + Sertifikat Profesi /Ners		
1	TULITA PURNAMASARI	35-207219-0030	74.37
2	DIA METASARI	35-207219-0001	74.08
8	Perawat (207320)		
	D III Keperawatan		
1	HELLA SANTOSO PUTRI	35-207320-0175	82.18
2	VONY IRA WATY	35-207320-0706	82.12
3	PANCA YUNI YANTI	35-207320-0195	81.88
4	DWI WIJAYANTI	35-207320-0078	81.66
5	SITI JULAIKHAH	35-207320-0083	81.57
6	ALFANY NUR AMINAH	35-207320-0199	81.43
7	LUVI RACHMAYANTI	35-207320-0069	81.31
8	MAMIK SUMARMI	35-207320-0128	81.29
9	ANGGUN ASTINING WULAN	35-207320-0142	81.14
10	LILIA ANDREANA	35-207320-0166	81.11
11	FIRZA DEWI ANASTASIA	35-207320-0115	81.00
12	JULI CATUR WAHYU NINGSIH	35-207320-0237	80.89
13	TITIN LISTIYAWATI	35-207320-0036	80.88
14	DWI MULYANINGTYAS	35-207320-0171	80.78
15	M MISBAKHUL MUNIR	35-207320-0045	80.48
16	NANDA EKA CAHYA FITRA	35-207320-0037	80.34
17	LYNDRA GHOZAL P.	35-207320-0021	80.20
18	HETY PRAWESTARI	35-207320-0095	80.18
19	SITI ROCMATUL H	35-207320-0215	80.17
20	LINDA MARTA SARI	35-207320-0044	80.06
21	DENY ARIF SETIAWAN	35-207320-0293	79.97

22	ZAHARI ROFIO	35-207320-0793	79.89
23	ANDY ARIS FITRIANTO	35-207320-0109	79.88
24	RIRIN FATMAWATI	35-207320-0062	79.54
25	YETIN KARYAWININGSIH	35-207320-0147	79.46
26	ALFIAN HAYATRI R.	35-207320-0014	79.35
27	EVI LISNAWATI	35-207320-0065	79.34
28	RIA YUNI SETYANINGRUM	35-207320-0039	79.26
29	RIRIN PUNTI RAHAYU	35-207320-0071	79.17
30	DWI ASTUTIK	35-207320-0043	77.88
31	WINDA WIJAYANTI	35-207320-0423	77.52
9	Bidan (208321)		
	D III Kebidanan		
1	ANITA TRIPSILOWATI	35-208321-0008	78.54
2	SISKA SRI SUGESTI	35-208321-0005	78.26
3	IKA FEBRIYANTI	35-208321-0066	78.18
4	DEVIPURWONINGRUM	35-208321-0032	78.00
10	Perawat Gigi (209322)		
	D III Perawat Gigi		
1	NENY RACHMAWATI	35-209322-0021	68.63
2	NI' MATUSSHOLICHAH	35-209322-0014	68.42
3	NURMA JULAIKAH	35-209322-0013	65.63
11	Pranata Laboratorium Kesehatan (210323)		
	D III Analis Kesehatan		
1	WIDIYANTI SETYARINI	35-210323-0023	77.17
2	ATIK NISAUL HAMIDAH	35-210323-0052	77.00
3	ANIA MUFIDA MAYANGSARI	35-210323-0012	76.63
4	DIMAS PUTRA ANUGRAH	35-210323-0030	76.51
12	Asisten Apoteker (211324)		
	D III Farmasi		
1	LINNA TRI WAHYUNI	35-211324-0006	72.92
2	RATIH MAULUDIYAWATI	35-211324-0004	71.15
3	ANIS SHOLIKHUDIN	35-211324-0013	69.03
4	VIKE NIKKE CONSTANTI	35-211324-0011	66.51
13	Radiografer (212325)		
	D III Radiologi		
1	DWI HANDOKO	35-212325-0002	74.86
14	Teknisi Elektromedis (213326)		
	D III Elektro Medis		
1	SITI ANIFAH	35-213326-0003	75.92
15	Nutrisionis (214327)		
	D III Gizi		
1	DANA WIRANI	35-214327-0007	76.26

16	Perekam Medis (215328)		
	D III Perekam Medik		
1	CARDINA CYNTYATRAHAMI	35-215328-0002	71.20
TENAGA TEKNIS			
1	Pengawas Teknis Jalan dan Jembatan/ Perencana (301229)		
	S-1 Teknik Sipil		
1	EVA KURNIA	35-301229-0022	69.88
2	DEDDY WIEHANTO DWI SANTOSA	35-301229-0003	69.09
2	Pengawas Teknis Pengairan (302230)		
	S-1 Teknik Pengairan		
1	INDRADINI LESTYAWATI	35-302230-0001	66.92
3	Pengawas Ketenagakerjaan (303231)		
	S-1 Teknik Mesin		
1	LUKIS TIANTONO	35-303231-0035	70.55
4	Analisis Laboratorium (304232)		
	S-1 Teknik Kimia		
1	RIKE RADINI	35-304232-0003	71.71
5	Pranata Komputer (305233)		
	S-1 Teknik Informatika		
1	AZWAR RIFQI	35-305233-0021	70.42
6	Pranata Komputer (305333)		
	D III Teknik Informatika		
1	VETY IRMAWATI	35-305333-0093	75.68
2	DIDIT KRISTIANTO	35-305333-0014	75.51
3	WENI ARTANTI	35-305333-0024	75.23
4	YUNI SETYANINGSIH	35-305333-0049	74.88
5	TIWI IRICHANTI	35-305333-0011	74.54
6	BASTARIYAH OKTAVIANA	35-305333-0007	74.46
7	HUSNUL ABIDIN	35-305333-0069	73.54
8	SEPTIAN DWI PRATAMA	35-305333-0021	73.28
9	EDI PURWANTO	35-305333-0046	73.28
10	IDHA MAHARANI EFFIKA	35-305333-0098	72.49
11	ANGGER PERMANA PUTRA	35-305333-0063	72.20
7	Pengawas Teknis Bangunan dan Perumahan (306234)		
	S-1 Teknik Arsitektur		
1	ASRI WIDOWATI	35-306234-0010	68.28
8	Pengantar Kerja (307235)		
	S-1 Psikologi		
1	WENNY YULIANIG PRIHATIN	35-307235-0002	72.35
9	Penyuluh Perikanan (308236)		
	S-1 Perikanan		
1	SUPRIYANTI SURATMAN	35-308236-0015	72.82

10	Pranata Humas (309237)		
	S-1 Komunikasi		
1	DIANA KHOLIDA HASAN	35-309237-0064	68.85
2	ENY SRI WIDIJANINGSIH	35-309237-0091	67.29
11	Perencana (310238)		
	S-1 Kesejahteraan Sosial		
1	MASLIHATIN UTAMI	35-310238-0007	65.57
12	Perencana (310243)		
	S-1 Ekonomi Studi Pembangunan		
1	RIESKA DISTRIA NUR C	35-310243-0022	69.31
13	Penyuluh KB (311239)		
	S-1 Kesehatan Masyarakat		
1	BAGUS REGIANTO	35-311239-0024	76.23
2	SEPVIRA PUSPITA SARI	35-311239-0007	75.85
14	Pemberi Konsultasi dan Bantuan Hukum (312240)		
	S-1 Hukum + Diklat Kepengacaraan		
1	MOHAMMAD IDHAM ADI W	35-312240-0004	68.37
2	ANDINA CHRISNAWATI	35-312240-0001	67.80
15	Auditor/Mediator Hub. Industrial/Perancang Peraturan Perundangan (313241)		
	S-1 Hukum		
1	ATIEK LESTARI N	35-313241-0098	73.68
2	HARIYANTO	35-313241-0048	73.46
3	ABDUL ROCHMAN	35-313241-0130	73.08
4	ASHFI ARFAWATI	35-313241-0182	72.52
16	Inspektur Tambang (314242)		
	S-1 Geologi		
1	WULAN RIKHA AGUSTIN	35-314242-0001	68.37
17	Penyuluh Koperasi (315244)		
	S-1 Ekonomi Manajemen		
1	W KHARISMA RUSTIKA	35-315244-0020	70.65
18	Penata Laporan Keuangan (316245)		
	S-1 Ekonomi Akuntansi		
1	HENNY EKA INDRIASTUTI	35-316245-0005	73.40
2	RULI ROCHMAWATI	35-316245-0269	72.89
3	SEPTIN ADHI P	35-316245-0230	72.25
19	Analisis Kesejahteraan Rakyat (317246)		
	S-1 Agama - Syariah		
1	MUNIB SAIFUL S.AG	35-317246-0005	72.17
20	Teknisi Listrik (318347)		
	D III Teknik Listrik		
1	SANTO ANDRIAN	35-318347-0015	75.45
2	NANANG FATKHURROZI	35-318347-0005	74.03

21	Pranata Laboratorium (319332)		
	D III Teknik Kimia		
	1	LILIS SUGIYARNI	35-319332-0002 75.54
22	Pengawas Benih Tanaman (320348)		
	D III Pertanian		
	1	SRI SUSILOWATI DK	35-320348-0003 66.60
23	Pengawas Bibit Ikan (321350)		
	D III Perikanan		
	1	SUNARI	35-321350-0004 71.51
24	Paramedik Veteriner (322351)		
	D III Kesehatan Hewan		
	1	ACHMAD YUSUF	35-322351-0004 69.57
25	Verifikator Keuangan (323345)		
	D III Ekonomi Akuntansi		
	1	NOVITA NINDYA R	35-323345-0023 74.89
	2	HESTI PURNAWATI	35-323345-0042 74.52
	3	SAYU ROSIDA	35-323345-0085 74.43
	4	RAHARDINA KUSUMA D	35-323345-0080 74.11
	5	ANISA ILMIANA	35-323345-0088 73.88
	6	BAGUS SATYA BRAHA	35-323345-0036 73.37
26	Arsitek Pertamanan (324352)		
	D III Arsitektur Pertamanan		
	1	IDA NOVITASARI	35-324352-0002 72.74
27	Pengadministrasi Umum (325353)		
	D III Administrasi Negara		
	1	TITIN ANDRIANI	35-325353-0016 72.91
28	Penguji Kendaraan Bermotor (326454)		
	D II PKB		
	1	YOS KURNIANSYAH	35-326454-0009 68.94
	2	ANITA RAHMA NUR I	35-326454-0008 66.74
	3	MOHAMMAD RUDY K	35-326454-0011 65.94

Sidoarjo, 20 Desember 2010

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN SIDOARJO
Selaku Ketua Panitia Pengadaan CPNSD



VINO RUDY MUNTIWAN, SH.

Pembina Utama Muda
NIP. 195611131985031010





PENGUMUMAN

Nomor : 810/ 4519 /404.6.1/2010

TENTANG

**PENGADAAN CPNS DAERAH DARI PELAMAR UMUM
PEMERINTAH KABUPATEN SIDOARJO
TAHUN ANGGARAN 2010**

Berdasarkan :

1. Surat Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia, tanggal 8 Oktober 2010 Nomor : B/2267/M.PAN-RB/10/2010, perihal Persetujuan Rincian Tambahan Alokasi Formasi Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah Pemerintah Kabupaten Sidoarjo ;
2. Keputusan Bupati Sidoarjo tanggal 15 Nopember 2010 Nomor : 188/1631/404.6.1/2010 tentang Formasi Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah dari Pelamar Umum Pemerintah Kabupaten Sidoarjo Tahun 2010 ;
3. Surat Gubernur Jawa Timur tanggal 10 Nopember 2010 Nomor : 810/11133/212/2010 tentang Jadwal Pengadaan CPNS Tahun 2010 ;

Pemerintah Kabupaten Sidoarjo akan mengadakan penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) sejumlah 223 formasi umum, sebagaimana terlampir.

A. PERSYARATAN

I. SYARAT UMUM

1. Warga Negara Republik Indonesia ;
2. Berusia serendah-rendahnya 18 (delapan belas) tahun dan setinggi-tingginya 35 (tiga puluh lima) tahun, dihitung mulai tanggal diangkat sebagai CPNS yaitu 1 Januari 2011 (lahir 1 Januari 1976 s.d. 1 Januari 1993)
3. Tidak pernah dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap ;
4. Tidak pernah diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri, diberhentikan tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri atau Pegawai Swasta ;
5. Tidak berkedudukan sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil/Pegawai Negeri ;
6. Tidak berkedudukan sebagai anggota atau pengurus partai politik ;
7. Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Kabupaten Sidoarjo yang ditentukan oleh Pemerintah Kabupaten Sidoarjo ;
8. Mempunyai pendidikan, kecakapan, keahlian dan keterampilan yang diperlukan sebagaimana lampiran pengumuman ini ;
9. Berkelakuan Baik ;
10. Sehat Jasmani dan Rokhani.



II. SYARAT ADMINISTRASI

1. Surat lamaran ditulis tangan (bukan diketik) menggunakan tinta hitam di atas kertas bergaris, ditandatangani di atas materai Rp. 6000,- ditujukan kepada Bupati Sidoarjo, disertai :
 - 1). Pas foto terbaru, berwarna, ukuran 3X4 cm sebanyak 4 (empat) lembar ;
 - 2). Foto Copy Ijazah dan transkrip nilai sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan, dilegalisasi oleh pejabat yang berwenang dengan ketentuan :
 - a. Ijazah lulusan perguruan tinggi dalam negeri, dilegalisasi oleh Universitas yang bersangkutan ;
 - b. Untuk ijazah dari perguruan tinggi luar negeri, harus telah mendapatkan pengesahan atau penyetaraan dari Panitia Penilaian Ijazah Luar Negeri ;
 - c. Program studi terakreditasi dari Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi dengan Akreditasi **A IPK minimal 2,75**, Akreditasi **lainnya IPK minimal 3,00**
 - 3) Ijazah yang tidak mencantumkan **Kualifikasi Akreditasi**, melampirkan foto copy Surat Keterangan **Kualifikasi Akreditasi** Program Studi dari Perguruan Tinggi/Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi dilegalisir pejabat yang berwenang ;
 - 4) Foto Copy Kartu Tanda Pencari Kerja yang masih berlaku dilegalisir pejabat yang berwenang ;
 - 5) Asli Surat keterangan sehat jasmani dan rokhani (terbaru) dari Dokter/Unit Pelayanan Kesehatan Pemerintah, ditulis untuk keperluan pendaftaran CPNS Tahun 2010.
 - 6) Pelamar menandatangani surat pernyataan bahwa :
 - a. Apabila mengundurkan diri setelah dinyatakan lulus seleksi CPNS sanggup mengganti biaya sebesar Rp. 25.000.000 yang disetorkan pada Kas Daerah Pemerintah Kabupaten Sidoarjo ;
 - b. Apabila terbukti Kualifikasi Pendidikan tidak sesuai dengan yang dipersyaratkan pada saat dinyatakan lulus CPNS maka dianggap gugur ;
 - c. Tidak terikat kontrak kerja dengan pihak manapun pada saat diangkat sebagai CPNS.
2. Pelamar hanya diperbolehkan melamar pada 1 (satu) formasi.

III. SYARAT KHUSUS

1. Bagi pelamar yang berusia di atas 35 s.d. 40 tahun (lahir 1 Januari 1971 s.d. 31 Desember 1975) wajib menyertakan fotocopy sah surat Keputusan/Bukti Pengangkatan dilegalisir oleh Pejabat yang berwenang dengan ketentuan :
 - a) Telah mengabdikan kepada instansi ataupun swasta berbadan hukum yang menunjang kepentingan nasional minimal selama 5 (lima) tahun secara terus-menerus sebelum Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 yang ditetapkan pada tanggal 17 April 2002 (minimal masa kerja 13 tahun 9 bulan, 13 hari);
 - b) Masih melaksanakan tugas pada instansi pemerintah/lembaga swasta yang berbadan hukum tersebut sampai dengan sekarang (bekerja secara terus-menerus dan tidak terputus);

2. Bagi pelamar formasi perawat dengan ijazah S-1 wajib melampirkan Sertifikat Profesi.
3. Bagi pelamar formasi Pemberi Konsultasi dan Bantuan Hukum wajib melampirkan Sertifikat Diklat Kepengacaraan.

B. PENDAFTARAN

1. Formulir Pendaftaran maupun penerimaan lamaran sejak tanggal 19 Nopember s.d 3 Desember 2010 Cap Pos di Kantor Pos yang ada di Wilayah Kabupaten Sidoarjo yaitu :

Kantor Pos Sidoarjo	Kantor Pos Cabang Krian
Kantor Pos Cabang Candi	Kantor Pos Cabang Wonoayu
Kantor Pos Cabang Buduran	Kantor Pos Cabang Prambon
Kantor Pos Cabang Sedati	Kantor Pos Cabang Tarik
Kantor Pos Cabang Gedangan	Kantor Pos Cabang Tanggulangin
Kantor Pos Cabang Waru	Kantor Pos Cabang Tulangan
Kantor Pos Cabang Sepanjang	Kantor Pos Cabang Porong
Kantor Pos Cabang Trosobo	Kantor Pos Cabang Krembung
Kantor Pos Cabang Sukodono	

2. Amplop balasan (sampul standar ukuran 12 cm X 28 cm, ditulis alamat panggilan pelamar dan nomor telepon yang mudah dihubungi (bila ada).

Contoh amplop balasan

Balasan Lamaran CPNSD Po Box 5000 Sidoarjo 61200 Formasi :	Layanan Perlakuan Khusus CPNS Kepada : D/A... .. . Kode Pos Telp... .. .
---	---

3. Berkas lamaran dimasukkan dalam Map dan dijepit binder clip, masing-masing dibuat dalam 1 (lembar) dengan susunan :
 - (1) Amplop Balasan
 - (2) Formulir Pendaftaran (3 foto distaples di formulir pendaftaran) ;
 - (3) Foto Copy Ijazah, Transkrip Nilai dan Surat Keterangan Akreditasi yang telah dilegalisir ;
 - (4) Surat Pernyataan 3 (tiga) hal
 - (5) Surat Lamaran (1 foto distaples di surat lamaran)
 - (6) Foto Copy Kartu Tanda Pencari Kerja yang masih berlaku dilegalisir
 - (7) Asli Surat Keterangan Sehat Jasmani dan Rokhani (terbaru) dari Dokter/Unit Pelayanan Kesehatan Pemerintah untuk pendaftaran CPNS Tahun 2010.



(8) Foto Copy SK pengangkatan pertama sampai dengan terakhir minimal selama 5 tahun pada tanggal 17 April 2002 bagi pelamar berusia 35 sampai dengan 40 tahun sesuai ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 dilegalisir.

Untuk memudahkan penataan administrasi peserta test, pada pojok kanan Map ditulis kode formasi dan nama formasi, adapun warna map disesuaikan dengan kelompok formasi yaitu :

- ✍ Guru : Warna Biru ;
- ✍ Kesehatan : Warna Kuning ;
- ✍ Teknis Diploma : Warna Hijau ;
- ✍ Teknis Sarjana : Warna Merah.

4. Semua persyaratan dimasukkan dalam Amplop Coklat besar dikirim melalui Pos dengan **layanan perlakuan khusus CPNS** dengan tarif **Rp. 12.500,- sudah termasuk amplop balasan.**

LAMARAN CPNS PEMKAB SIDOARJO	Layanan Perlakuan Khusus CPNS
Kode / Nama Formasi :/	
Nama :	
D/A :	
	Kepada Yth. BUPATI SIDOARJO Po Box 5000 Sidoarjo 61200

C. MATERI UJIAN

Test Kemampuan Dasar (TKD) terdiri dari Test Pengetahuan Umum (TPU) Test Bakat Skolastik (TBS) dan Test Skala Kematangan (TSK).

D. PENGUMUMAN TEMPAT UJIAN TULIS

Tanggal : 10 s.d. 11 Desember 2010

Tempat : Instansi di Lingkungan Pemkab Sidoarjo termasuk di Kantor-kantor Kecamatan serta melalui Radio Siaran Pemerintah Kabupaten (RSPK), situs Pemkab Sidoarjo dengan alamat Web Site <http://www.sidoarjokab.go.id> atau <http://www.bkd.sidoarjokab.go.id>

E. PELAKSANAAN UJIAN

1. Tanggal / Waktu : 12 Desember 2010 / 07.30 WIB s.d selesai
2. Tempat : Sesuai tertera pada papan pengumuman

F. PENGUMUMAN HASIL UJIAN TULIS

Dapat dilihat di Instansi-instansi di Lingkungan Pemkab Sidoarjo termasuk di Kantor-kantor Kecamatan serta melalui Radio Siaran Pemerintah Kabupaten (RSPK), situs Pemkab Sidoarjo dengan alamat Web Site <http://www.sidoarjokab.go.id> atau <http://www.bkd.sidoarjokab.go.id> pada tanggal 21 Desember 2010.



G. LAIN-LAIN

1. Berkas lamaran yang sudah masuk menjadi milik Panitia ;
2. Bagi pelamar yang menyampaikan surat lamaran sebelum dan sesudah waktu yang ditetapkan tidak dapat diterima dan dinyatakan tidak berlaku/gugur ;
3. Berkas yang memenuhi syarat diberikan nomor tanda peserta ujian, sedangkan yang tidak memenuhi syarat diberikan surat jawaban tidak memenuhi syarat (TMS) ;
4. Pendaftaran tidak dipungut biaya apapun ;
5. Pelamar diharapkan untuk waspada terhadap oknum-oknum (mengatasnamakan Pejabat / Panitia Penerimaan CPNSD) yang menawarkan atau memberikan bantuan agar lulus dalam Seleksi Penerimaan CPNSD ;
6. Informasi penerimaan CPNSD, diumumkan melalui : Instansi-instansi di Lingkungan Pemkab Sidoarjo termasuk di Kantor-kantor Kecamatan, melalui Radio Siaran Pemerintah Kabupaten (RSPK), serta situs Pemkab Sidoarjo dengan alamat Web Site <http://www.sidoarjokab.go.id> atau <http://www.bkd.sidoarjokab.go.id>.

Sidoarjo, 18 Nopember 2010

a.n. **BUPATI SIDOARJO**

Sekretaris Daerah

Selaku Ketua Tim Seleksi Penerimaan CPNSD

VINO RUDY MUNTIAWAN, SH

PEMBINA-UTAMA MUDA

NIP. 19561113 1985031 010


LAMPIRAN I
FORMASI CPNSD DARI PELAMAR UMUM
PEMERINTAH KABUPATEN SIDOARJO TAHUN 2010

NO.	KUALIFIKASI PENDIDIKAN	NAMA JABATAN	KODE	JML FORMASI
I TENAGA GURU				100
1	S-1 PGSD / D II PGSD	Guru Kelas	101201	85
2	S-1 Penjaskes	Guru Penjaskes	102202	6
3	S-1Pend. Bahasa Daerah/ S-1 Sastra Jawa dan Akta IV/ Sertifikat Profesi	Guru Bahasa Daerah	103203	2
4	S-1 Pend. TIK/ S-1 Teknik Informatika dan Akta IV/ Sertifikat Profesi	Guru TIK	104205	4
5	S-1 Pend. Teknik Listrik/ S-1Teknik Elektro dan Akta IV/ Setifikat Profesi	Guru Teknik Listrik	105207	1
6	S-1 Pend. Tata Busana / S-1 Tata Busana dan Akta IV/ Sertifikat Profesi	Guru Tata Busana	106209	1
7	S-1 Pend. Perhotelan/ S-1 Perhotelan dan Akta IV/ Setifikat Profesi	Guru Perhotelan	107211	1
II TENAGA KESEHATAN				67
1	Dokter Spesialis Anak	Dokter Spesialis Anak	201113	1
2	Dokter Spesialis Bedah Orthopedi	Dokter Spesialis Bedah Orthopedi	202114	1
3	Dokter Umum	Dokter Umum	203115	9
4	Dokter Gigi	Dokter gigi	204116	1
5	Apoteker	Apoteker	205117	1
6	S-1 Kesehatan Masyarakat	Administrator Kesehatan	206218	2
7	S-1 Keperawatan + Sertifikat Profesi /Ners	Perawat	207219	2
8	D III Keperawatan	Perawat	207320	31
9	D III Kebidanan	Bidan	208321	4
10	D III Perawat Gigi	Perawat Gigi	209322	3
11	D III Analis Kesehatan	Pranata Laboratorium Kesehatan	210323	4
12	D III Farmasi	Asisten Apoteker	211324	4
13	D III Radiologi	Radiografer	212325	1
14	D III Elektro Medis	Teknisi Elektromedis	213326	1
15	D III Gizi	Nutrisionis	214327	1
16	D III Perekam Medik	Perekam Medis	215328	1

NO.	KUALIFIKASI PENDIDIKAN	NAMA JABATAN	KODE	JML FORMASI
III TENAGA TEKNIS				56
1	S-1 Teknik Sipil	Pengawas Teknis Jalan dan Jembatan/ Perencana	301229	2
2	S-1 Teknik Pengairan	Pengawas Teknis Pengairan	302230	1
3	S-1 Teknik Mesin	Pengawas Ketenagakerjaan	303231	1
4	S-1 Teknik Kimia	Analisis Laboratorium	304232	1
5	S-1 Teknik Informatika	Pranata Komputer	305233	1
6	S-1 Teknik Arsitektur	Pengawas Teknis Bangunan dan Perumahan	306234	1
7	S-1 Psikologi	Pengantar Kerja	307235	1
8	S-1 Perikanan	Penyuluh Perikanan	308236	1
9	S-1 Komunikasi	Pranata Humas	309237	2
10	S-1 Kesejahteraan Sosial	Perencana	310238	1
11	S-1 Kesehatan Masyarakat	Penyuluh KB	311239	2
12	S-1 Hukum + Diklat Kepengacaraan	Pemberi Konsultasi dan Bantuan Hukum	312240	2
13	S-1 Hukum	Auditor/ Mediator Hubungan Industrial/ Perancang Peraturan Perundangan	313241	4
14	S-1 Geologi	Inspektur Tambang	314242	1
15	S-1 Ekonomi Studi Pembangunan	Perencana	310243	1
16	S-1 Ekonomi Manajemen	Penyuluh Koperasi	315244	1
17	S-1 Ekonomi Akuntansi	Penata Laporan Keuangan	316245	3
18	S-1 Agama - Syariah	Analisis Kesejahteraan Rakyat	317246	1
19	D III Teknik Listrik	Teknisi Listrik	318347	2
20	D III Teknik Kimia	Pranata Laboratorium	319332	1
21	D III Teknik Informatika	Pranata Komputer	305333	11
22	D III Pertanian	Pengawas Benih Tanaman	320348	1
23	D III Perkebunan	Pengawas Benih Tanaman	320349	1
24	D III Perikanan	Pengawas Bibit Ikan	321350	1
25	D III Kesehatan Hewan	Paramedik Veteriner	322351	1
26	D III Ekonomi Akuntansi	Verifikator Keuangan	323345	6
27	D III Arsitektur Pertamanan	Arsitek Pertamanan	324352	1
28	D III Administrasi Negara	Pengadministrasi Umum	325353	1
29	D II PKB	Penguji Kendaraan Bermotor	326454	3
JUMLAH				223

Sidoarjo, 18 Nopember 2010

a.n. **BUPATI SIDOARJO**
Sekretaris Daerah
 Selaku Ketua Tim Seleksi Penerimaan CPNSD


VINO RUDY MUNTIAWAN, SH
 PEMBINA-UTAMA MUDA
 NIP. 19561113 1985031 010

POJOK KIRI
ATAS

Tempelkan
1 lembar Foto
dari 4 foto yang
dipersyaratkan

Kode Formasi :
Nama Formasi :

Sidoarjo, Nopember 2010

Kepada
Yth. BUPATI SIDOARJO
di -
SIDOARJO

Perihal : Lamaran CPNS

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama :
Tempat /Tgl. Lahir :
Kualifikasi Pendidikan :
IPK / Akreditasi :
Formasi Jabatan :
Alamat / Nomor Telp :

Bersama ini kami sampaikan dengan hormat permohonan lamaran pekerjaan sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Tahun 2010 di Pemerintah Kabupaten Sidoarjo.

Adapun sebagai bahan pertimbangan kami lampirkan :

1. Pas foto terbaru, berwarna, ukuran 3 X 4 sebanyak 4 (empat) lembar ;
2. Foto Copy Ijazah dan transkrip nilai dilegalisir sebanyak 2 (dua) lembar ;
3. Foto Copy Surat Keterangan **Kualifikasi Akreditasi** dilegalisir ;
4. Surat Pernyataan 3 (tiga) hal
5. Foto Copy Kartu Tanda Pencari Kerja dilegalisir ;
6. Asli Surat sehat jasmani dan rokhani dari Dokter/ Unit Pelayanan Kesehatan Pemerintah ;
7. Foto Copy bukti pengalaman kerja minimal selama 5 tahun pada tanggal 17 April 2002 sesuai ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 berupa Surat Keputusan pengangkatan pertama sampai dengan terakhir dilegalisir (**khusus pelamar berusia 35 s.d 40 tahun**).
8. Foto Copy sertifikat diklat kepengacaraan (**khusus pelamar jabatan pemberi konsultasi dan bantuan hukum**)

Besar harapan kami untuk dapatnya mengabdikan pada instansi pemerintah dan atas kebijaksanaannya kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami

MATERAI
6000

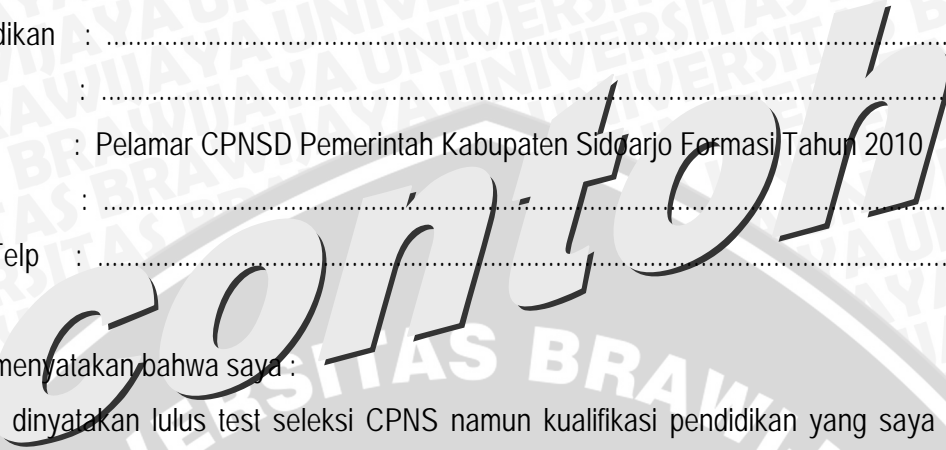
(.....)



SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

N a m a :
 Tempat /Tgl. Lahir :
 Kualifikasi Pendidikan :
 IPK / Akreditasi :
 Status : Pelamar CPNSD Pemerintah Kabupaten Sidoarjo Formasi Tahun 2010
 Formasi Jabatan :
 Alamat / Nomor Telp :



Dengan ini kami menyatakan bahwa saya :

1. Apabila saya dinyatakan lulus test seleksi CPNS namun kualifikasi pendidikan yang saya miliki tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dipersyaratkan dalam pengumuman, maka bersedia dianggap gugur oleh Panitia Penerimaan CPNSD Pemerintah Kabupaten Sidoarjo Tahun 2010.
2. Apabila saya dinyatakan lulus test seleksi CPNSD namun mengundurkan diri, maka saya bersedia mengganti biaya sebesar Rp. 25.000.000,- (dua puluh lima juta rupiah) untuk disetorkan ke Kas Daerah Pemerintah Kabupaten Sidoarjo.
3. Apabila saya dinyatakan lulus test seleksi CPNSD dan melaksanakan tugas sebagai CPNS, saya tidak terikat kontrak kerja dengan pihak manapun.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sadar, apabila saya tidak mematuhi pernyataan yang telah saya buat, maka saya bersedia untuk dituntut di muka Pengadilan ataupun dikenai sanksi sesuai ketentuan yang berlaku.

Sidoarjo, November 2010

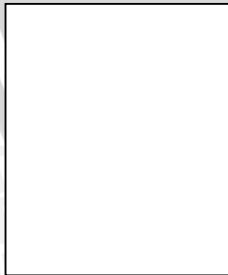
Pelamar

Materai 6000

(.....)

CURRICULUM VITAE

Nama : Sarah Paskarina
Nomor Induk Mahasiswa : 0810310120
Tempat dan tanggal lahir : Surabaya, 16 April 1990
Pendidikan : 1. SDN Sidoakare IV Tamat Tahun 2002
2. SMPK Untung Suropati Tamat Tahun 2005
3. SMAN 2 SIDOARJO Tamat Tahun 2008
4. S1 Jurusan Ilmu Administrasi Publik
Universitas Brawijaya Malang
Tamat Tahun 2013
Pekerjaan : -
Publikasi-publikasi Karya Ilmiah : -



PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU N0.20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan Pasal 70).

Malang, Juli 2013



METERAI
TEMPEL
PAJAK MEMBANGUN NEGARA
TCL

AC330ABF433034749

ENAM RIBU RUPIAH
6000

DJP

Nama : Sarah Paskarina

NIM : 0810310120

