

SKRIPSI

**MANAJEMEN KEPEGAWAIAN APARATUR SIPIL NEGARA DI
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA DI KABUPATEN PINRANG**



**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

2021

**MANAJEMEN KEPEGAWAIAN APARATUR SIPIL NEGARA DI
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA DI KABUPATEN PINRANG**

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Studi dan Memperoleh Gelar
Sarjana (S.Sos)



Disusun dan Diajukan Oleh:

IRMAYANTIALIN

Nomor Induk Mahasiswa: 105611126616

Kepada:

08/09/2021
-
1 exp
sumbangan Alumni
-
R/0155/ADN/21 CD
ALI
m'

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

2021

HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN AKHIR

Judul Skripsi Penelitian : Manajemen Kepegawaian Aparatur Sipil Negara di
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber
Daya Manusia di Kabupaten Pinrang

Nama Mahasiswa : Irmayanti Alin

Nomor Induk Mahasiswa : 105611126616

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Burhanuddin, S.sos, M.Si


Dr. Abdi, M.Pd

Mengetahui:

Dekan

Ketua Program Studi



Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos, M.Si

NBM: 730727



Nasrulhaq, S.sos, MPA

NBM: 1067463

HALAMAN PENERIMAAN TIM

Telah diterima oleh Tim Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor: 0192/FSP/A.4-II/VIII/42/2021 sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar sarjana dalam Program Studi Ilmu Administrasi Negara yang dilaksanakan di Makassar pada hari Senin Tanggal 09 bulan Agustus tahun 2021.

Ketua

Sekretaris


Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si
NBM: 730727


Dr. Burhanuddin, S.Sos., M.Si
NBM: 1084366

PENGUJI:

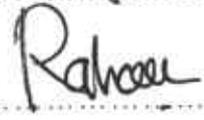
1. Dr. Hj. Sudarmi, M.Si


(.....)

2. Dr. Abdi, MPd


(.....)

3. Sitti Rahmawati Arfah, S.Sos., M.Si


(.....)

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Irmayanti Alin

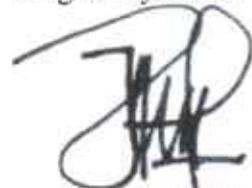
Nomor Induk Mahasiswa : 105611126616

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan bahwa benar proposal penelitian ini adalah karya saya sendiri dan bukan hasil plagiat dari sumber lain. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apa bila dikemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai aturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 09 Agustus 2021

Yang Menyatakan



Irmayanti Alin

KATA PENGANTAR

Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji syukur, penulis hatur dan panjatkan untuk kehadiran Allah SWT, sang pencipta yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ **Manajemen Kepegawaian Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Pinrang**”.

Berbagai pihak yang telah memberikan semangat, dukungan dan bantuan kepada penulis dalam pembuatan skripsi ini, maka dari itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terimakasih kepada:

1. Kepada Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar beserta jajarannya.
2. Ibu Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar beserta jajarannya.
3. Bapak Nasrulhaq, S.Sos., MPA selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara dan Ibu Nurbiah Tahir, S.Sos., M.AP selaku Sekretaris Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar beserta jajarannya.
4. Bapak Dr. Burhanuddin, S.Sos., M.Si selaku Pembimbing I dan Bapak Dr. Abdi, M.Pd selaku Pembimbing II yang tak kenal lelah telah memberikan bimbingan, mengarahkan, mengoreksi, serta selalu mendorong dan membantu untuk memberi semangat penulis hingga penyelesaian skripsi ini.

5. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen baik Pengajar atau Asistennya, seluruh Staff Pegawai di ruang lingkup Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.

6. Kedua Orang Tua dan suamiku segenap Keluarga Besar yang senantiasa memberikan semangat dan spirit bantuan baik bentuk moril maupun materil..

7. teman-teman ku Risdayani, A. nurfadillah, A. mega, Sri Handayani terimakasih sudah menemaniku berproses mulai dari maba hingga penulisan skripsi.

8. Segenap Pemerintah Daerah Kabupaten Pinrang, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang, dan seluruh Informan yang telah membantu dan memberikan arahan kepada penulis dalam melaksanakan penelitian.

9. Saudara seperjuangan Angkatan Ilmu Administrasi Negara Federasi 2016 Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Muhammadiyah Makassar sebagai rekan-rekan seperjuangan dalam memperjuangkan Toga.

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

Makassar, 28 April 2021



Irmayanti Alin

ABSTRAK

Irmayanti Alin, Burhanuddin, dan Abdi, Manajemen Kepegawaian Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Pinrang

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui proses penetapan kebutuhan pegawai dan proses pengadaan pegawai di BKPSDM Kabupaten Pinrang. Jenis penelitian ini adalah kualitatif. Yang bersifat deskriptif. Jumlah informan dalam penelitian ini adalah 3 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan metode wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen kepegawaian mengacu kepada undang-undang atau peraturan pemerintah terkait aparatur birokrasi dimana salah satunya proses perekrutan CPNS melalui tiga tahap yaitu kelengkapan administrasi, tes SKD dan tes SKB. Dimana tes SKD sendiri dilaksanakan serentak menggunakan aplikasi *Computer Asisted Test* (CAT) dimana soal-soal yang disediakan berasal dari pusat. Setelah itu baru proses tes terkait pemahaman bidang. Kemudian setelah peserta lulus seleksi perlu melakukan pengabdian selama satu tahun sebelum benar-benar diangkat menjadi ASN. Hal tersebut menandakan bahwa proses manajemen kepegawaian melalui alur perekrutan pegawai sudah berjalan sangat ketat, transparan dan sesuai dengan kualifikasi pendidikan.

Hasil penelitian penulis BKPSDM Kabupaten Pinrang melaksanakan manajemen kepegawaian mengacu kepada undang-undang atau peraturan pemerintah terkait aparatur birokrasi dimana salah satunya proses perekrutan CPNS melalui tiga tahap yaitu kelengkapan administrasi, tes SKD dan tes SKB. Dimana tes SKD sendiri dilaksanakan serentak menggunakan aplikasi *Computer Asisted Test* (CAT) dimana soal-soal yang disediakan berasal dari pusat. Setelah itu baru proses tes terkait pemahaman bidang. Kemudian setelah peserta lulus seleksi perlu melakukan pengabdian selama satu tahun sebelum benar-benar diangkat menjadi ASN. Hal tersebut menandakan bahwa proses manajemen kepegawaian melalui alur perekrutan pegawai sudah berjalan sangat ketat, transparan dan sesuai dengan kualifikasi pendidikan.

Kata kunci : Manajemen Kepegawaian Aparatur Sipil Negara

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Penelitian Terdahulu	9
B. Manajemen Kepegawaian	10
C. Kerangka Pikir	16
D. Fokus Penelitian	17
E. Deskripsi Fokus	17
BAB III. METODE PENELITIAN	20
A. Waktu dan Lokasi Penelitian	20
B. Jenis dan Tipe Penelitian	20
C. Sumber Data	21
D. Informan	21
E. Teknik Pengumpulan Data	22
F. Analisis Data	23
G. Keabsahan Data	25

BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	26
A. Deskripsi Lokasi Penelitian	26
B. Hasil Penelitian	40
BAB V. PENUTUP	61
A. Kesimpulan	61
B. Saran	62
DAFTAR PUSTAKA	63
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Jumlah Pegawai BKPSDM Berdasarkan Tingkat Pendidikan	29
Tabel 4.2 Pegawai BKPSDM Berdasarkan Golongan.....	30
Tabel 4.3 Pegawai BKPSDM Berdasarkan Jenis Kelamin	31
Tabel 4.4 Kebutuhan CPNS Berdasarkan Jenjang Pendidikan	40
Tabel 4.5 Kebutuhan CPNS Berdasarkan Keahlian	43
Tabel 4.6 Kebutuhan CPNS Berdasarkan Unit Kerja	46
Tabel 4.7 Keadaan Rekrutmen CPNS Berdasarkan Tingkat Pendidikan	52
Tabel 4.8 Keadaan Rekrutmen CPNS Berdasarkan Keahlian	55
Tabel 4.9 CPNS Yang Masuk Masa percobaan	57



DAFTAR GAMBAR

- Gambar 1 Kerangka Pikir 16
- Gambar 2 Struktur Organisasi BKPSDM Kabupaten Pinrang



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen kepegawaian merupakan proses yang sangat penting untuk mewujudkan kinerja pemerintah dalam memberikan pelayanan kepada publik khususnya di daerah kabupaten pinrang yang merupakan salah satu bentuk manajemen kepegawaian yang dirasakan banyak manfaat penggunaannya dalam pemerintahan daerah adalah manajemen kepegawaian, yang meliputi perencanaan, pengadaan, mutasi, dan pensiun. PNS sebagai pegawai ASN dalam pengelolaannya diatur dalam manajemen ASN yaitu Sistem Manajemen Kepegawaian yang meliputi system perencanaan, pengembangan karier, penggajian, dan batas usia pensiun.

Kegiatan dalam manajemen kepegawaian menurut Poniran (2011) diantaranya: Pengadaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, orientasi dan penempatan pegawai, Pengembangan sumber daya manusia, kesejahteraan pegawai, pelatihan, konseling dan pendidikan. Mutasi, rotasi, promosi, pemindahan, pelibatan dalam kegiatan dan lain sebagainya. Pemanfaatan pegawai, motivasi, pemberhentian dan pemensiunan.

Badan kepegawaian dan pengembangan sumberdaya manusia di Kabupaten Pinrang bertugas sebagai penyelenggara manajemen kepegawaian daerah yang berkomitmen untuk memajukan dan mengembangkan system manajemen kepegawaian yang efektif dan efisien, agar mampu mendorong

peningkatan profesionalisme kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dan kualitas pelayanan public sehingga tercipta tata kelola pemerintahan yang baik.

Badan Kepegawaian Daerah atau (BKPSDM) di Kabupaten Pinrang dibentuk sesuai dengan Peraturan Bupati Kabupaten Pinrang nomor 42 pasal 14 tahun 2016 tentang kedudukan susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerjabadan kepegawaian. Hal ini sesuai dengan Undang- Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara bahwa dalam mewujudkan aparatur sipil negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi, perlu ditetapkan aparatur sipil Negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya, wajib mempertanggung jawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil negarayang telah dimutakhir kan oleh instansi pemerintah, serta bertanggung jawab atas pengelolaan dan pengembangan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Manajemen PNS dalam PP Nomor 11 Pasal 5 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil diantaranya berisi ketentuan mengenai penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan jabatan, pengembangan karier, polakarier, mutasi, promosi, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, penghargaan, disiplin, pemberhentian, jaminan pensiun dan jaminan hari tua,serta perlindungan. Selain itu manajemen kepegawaian ASN terkait dengan PP Nomor 13 Pasal 16 Tahun 2002 Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam jabatan struktural antara lain dimaksudkan untuk membina karier PNS dalam jabatan struktural dan kepangkatan sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan dalam peraturan

perundangan yang berlaku Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam suatu jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasikerja, dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat obyektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras ataugolongan. Berbagai indicator yang sanga tmenpengaruhi dalam kinerja pegawai ASN disuatu instansi salah satu indikatorny aialah kurangnya produktifitas kerja pegawai dan penilaian kinerja pegawai yang ada di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pinrang (BKPSDM).

Berdasarkan peraturan pemerintah nomor 100 pasal 5 tahun 2000 Diharapkan aturan ini bisa memperbaiki manajemen pemerintahan yang berorientasi pada pelayanan publik, sebab PNS tidak lagi berorientasi melayaniatasannya, melainkan masyarakat. Aturan ini menetapkan ASN sebagai sebuah profesi yang bebas dari intervensi politik dan akan menerapkan sistem karier terbuka yang mengutamakan prinsip profesionalisme, yang memiliki kompetensi, kualifikasi, kinerja, transparansi, objektivitas, serta bebas dari intervensi politik dan KKN yang berbasis pada manajemen sumber daya manusia dan mengedepankan system merit menuju terwujudnya birokrasi pemerintahan yang profesional.

Badan Kepegawaian Daerah (BKPSDM) Kabupaten Pinrang, memiliki tugas untuk menyusun kebijakan bidang kepegawaian pada wilayah kerjanya,serta melaksanakan tugas lain terkait kepegawaian termasuk penerima pegawai dan rektrumen, sedangkan fungsi (BKPSDM) ini adalah dokumentasi bidang kepegawaian termasuk data pegawai pemerintah, perencanaan kepegawaian

pemerintah daerah, pengambilan kebijakan kepegawaian pemerintah daerah, pengambilan kebijakan kepegawaian, pelaksana kegiatan bidang kepegawaian pemerintah, sosialisasi informasi kepegawaian, penetapan gaji terkait kesejahteraan pegawai pemerintah, sehingga pelaksana, pengawasan pemerintah.

Pembinaan dan pengawasan manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) daerah dikoordinasikan pada tingkat nasional oleh menteri dalam negeri dan pada tingkat Daerah oleh Gubernur. Standar, norma, dan prosedur pembinaan dan pengawasan manajemen Pegawai Negeri Sipil daerah yang diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati Kabupaten Pinrang nomor 42 tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Badan Kepegawai Daerah.

Pegawai Negeri sebagai aparatur yang merupakan sumber daya manusia yang memegang peranan yang sangat penting. Karena pegawai negerilah yang akan melaksanakan pemerintah yang merumuskan kebijakan Negara dalam menjalankan tugas-tugas pemerintah dan pembangunan. Dalam hal ini untuk memperoleh PNS yang diharapkan maka BKPSDM Kabupaten Pinrang harus melaksanakan manajemen kepegawaian secara tepat dan objektif diantaranya adalah penetapan pegawai, proses pengadaan pegawai dan proses penilaian kinerja pegawai.

Pemerintah Kabupaten Pinrang telah menyelenggarakan Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil pada Tahun 2019. Dasar pelaksanaannya adalah Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 31 Tahun 2011. Tentang kriteria penetapan kebutuhan pegawai negeri sipil dan pelaksanaan seleksi calon pegawai negeri sipil tahun 2019. Penetapan kebutuhan

Pegawai Negeri Sipil secara nasional tahun 2019 yaitu *positivegrowth* bagi tenaga guru dan kesehatan serta *zero growth* bagi tenaga teknislainnya. Adapun alokasi penetapan kebutuhan Pegawai Negeri Sipil untuk instansi pusat dan instansiderah berjumlah197.111. (bertema.com,2019).

Proses penetapan kebutuhan PNS di Kabupaten Pinrang disertakan kerja akademik melalui analisis jabatan dan analisis bebankerja, namun demikian hasil dari kerja tersebut belum sepenuhnya memenuhi jumlah dalam penetapan kebutuhan pegawai. Proses penetapan pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pinrang berdasarkan fakta seacara keseluruhan penempatan pegawai di BKPSDM Kabupaten Pinrang dapat dikatakan belum sepenuhnya memenuhi syarat dan kualifikasi yang harus dipenuhi oleh pegawai untuk ditempatkan disuatu jabatan. fakta ini bisa dilihat dari banyaknya beban kerja yang diterima pegawai yang tidak sesuai dengan bidangnya.

Pengadaan Pegawai Negeri Sipil diatur dalam PP No 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil. Pengadaan Pegawai dilakukan untukmegisi formasi yang lowong. Instansi yang mengalami lowong disebabkan duahal, yaitu adanya pegawai yang berhenti, pensiun, dan meninggal dunia. Pengadaan Pegawai yang dilakukan BKPSDM Kabupaten Pinrang untuk mengisi formasi yang kosong maka penerimaan PNS harus berdasarkan dengan kebutuhan Pengadaan Pegawai yang harus didasarkan atas syarat-syarat objektif yang telah ditentukan.

Proses Pengadaan pegawai BKPSDM Kabupaten Pinrang berdasarkan dengan fakta pengadaan PNS masih tidak efektif (tepat sasaran) tidak efesien

(dari segi biaya dan waktu) bahkan sebagian diidentifikasi masih melakukan KKN karena kurang transparan dan akuntabel. Hal ini disebabkan antara lain karena pola pengadaan PNS masih diwarnai oleh kebijakan politis '*family system*'.

Kemudian ditingkat teknis, pelaksanaan pengadaan juga masih asal-asalan tidak dilakukannya analisis kebutuhan pegawai yang benar menyebabkan penetapan formasi yang hanya berdasarkan kuota jumlah. Berbeda dengan pelaksanaan pengadaan pegawai yang ada di Daerah Kota Makassar saat ini sudah terpenuhi dengan baik. Hasil penelitian Auliya Citra dkk (18.2016). Menyatakan bahwa hal ini dapat dilihat dari berbagai wawancara yang dilakukan penulis dengan informan. Bahwa PNS hasil seleksi yang didapat setelah hasil formasi yang diajukan dan sesuai dengan potensi dan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan SKPD Pemerintah secara umum. Penelitian ini menggunakan pendekatan Manajemen Kepegawaian Aparatur Sipil Negara untuk mengkaji dan menganalisis terkait dengan adanya penetapan kebutuhan pegawai dan Pengadaan pegawai di Badan Kepegawaian Daerah, sehingga dari batasan tersebut penulis dapat memperoleh informasi yang diinginkan. Jenis penelitian yang digunakan penelitian kualitatif dengan tipe penelitian studi kasus.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian terkait dengan Manajemen Kepegawaian yakni dengan judul "**Manajemen Kepegawaian Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah dan Sumber Daya Manusia**". Guna untuk mendeskripsikan penetapan pegawai, pengadaan pegawai dan penilaian kinerja

pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pinrang apakah sesuai dengan aturan yang telah diterapkan atau tidak.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang diatas maka peneliti mengemukakan rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana penetapan kebutuhan pegawai di BKPSDM Kabupaten Pinrang.
- b. Bagaimana proses pengadaan pegawai di BKPSDM Kabupaten Pinrang.

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan yang ditetapkan peneliti, maka tujuan di adakan penelitian yaitu sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui proses penetapan kebutuhan pegawai di BKPSDM Kabupaten Pinrang.
- b. Untuk mengetahui proses peggadaan pegawai di BKPSDM Kabupaten Pinrang.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini akan memberikan manfaat bagi berbagai pihak baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Manfaat teoritis

Diharapkan dapat memberikan kontribusi/sumbangan pemikiran dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang ilmu

administrasi Negara dan tambahan ilmu pengetahuan untuk meningkatkan kemampuan penulis dalam membuat dan merangkai karya ilmiah.

b. Manfaat praktis

Diharapkan dapat dijadikan bahan referensi dan penambah informasi bagi pemerintah secara khusus di BKPSDM Kabupaten Pinrang.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Purwoko (2011), penelitian ini menunjukkan bahwa pengadaan PNS yang efektif dimulai dari perencanaan yang benar berdasarkan analisis kebutuhan pegawai sebagai hasil dari analisis beban kerja yang tepat. Rekrutmen harus dibuka seluas-luasnya dan transparan, disertai informasi yang lengkap mengenai lowongan termasuk uraian singkat jabatan, serta kondisi dan resiko kerja. Sumber rekrutmen juga harus diperhatikan dengan baik sebagai pertimbangan strategi rekrutmen.

Entang Am (2017), penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung belum terlaksana dengan tepat. Saran dari penulis untuk penempatan pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung adalah kepada pelaksana untuk membuat aturan pokok mengenai kualifikasi yang harus dipenuhi oleh pegawai dan menggunakan hasil analisis jabatan untuk memenuhi kualitas pegawai yang sesuai dengan kebutuhan. Persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dapat dilihat sebagai berikut :

1. Purwoko

Adapun persamaan dan perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu focus penelitian ini mengenai proses pengadaan PNS masih tidak efektif (tepat sasaran), tidak efisien (dari segi biaya dan waktu), bahkan sebagian di identifikasikan masih melakukan praktek-praktek KKN karena kurang transparan

dan akuntabel. Dengan sistem pengadaan PNS yang efektif mulai dari perencanaan hingga pengangkatan menjadi PNS, akan didapatkan sumber daya manusia yang secara kompetensi memadai dan sesuai dengan kebutuhan organisasi serta belum tertular oleh budaya-budaya atau kebiasaan dalam organisasi yang kontraproduktif.

2. Entang Am

Adapun persamaan dan perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu fokus penelitian ini mengenai proses penempatan pegawai di Badan Kepegawaian Daerah kota Bandar Lampung. Penelitian ini mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Tohadi (2002) mengenai dasar-dasar dalam penempatan yang terdiri dari *job specification*, *job description*, kemampuan dan kebutuhan. Pembahasan yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat dasar penempatan yang belum dipertimbangkan dengan baik yaitu *job specification*, berupa belum ditetapkan kualifikasi yang harus dipenuhi oleh pegawai secara merata, belum dipertimbangkannya *job description*, dan analisis kebutuhan pegawai yang belum sepenuhnya dipertimbangkan dalam penempatan yang telah dipertimbangkan dengan baik adalah kemampuan yang dimiliki seorang pegawai.

B. Manajemen kepegawaian

1. Pengertian Manajemen Kepegawaian

Manajemen kepegawaian adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan pembinaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik tujuan individu maupun organisasi untuk menjalankan kegiatan yang secara

garisbesar telah ditentukan oleh administrator dengan menitik beratkan pada usaha-usaha:

- a. Mendapatkan pegawai yang cakap sesuai dengan kebutuhan organisasi
- b. Menggerakkan pegawai untuk tercapainya tujuan organisasi
- c. Mengembangkan dan memelihara kecepatan serta kemampuan pegawai untuk mendapatkan prestasi kerja yang sebaik-baiknya.

Dapat disimpulkan bahwa manajemen kepegawaian adalah segala aktivitas yang berkenaan dengan pemberdayaan sumber daya manusia pegawai dalam suatu kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Selanjutnya dengan adanya manajemen kepegawaian yang diselenggarakan oleh bagian kepegawaian, pemberdayaan Pegawai Negeri Sipil secara efektif dan efisien agar dapat terwujud dan mampu menghasilkan pegawai dalam kualitas dan kuantitas yang dapat dipertanggung jawabkan.

Adapun pengertian manajemen kepegawaian menurut para ahli:

Menurut Manullang (11:2008) menyatakan bahwa manajemen kepegawaian adalah sebuah seni dan ilmu perencanaan, pelaksanaan serta pengontrolan tenaga kerja guna tercapainya tujuan yang sudah ditentukan terlebih dahulu dengan adanya kepuasan hati padadiri para pegawai.

Berkaitan dengan hal tersebut maka manajemen kepegawaian yang dalam pelaksanaannya harus dipenuhi ketentuan yang telah diterapkan sebagai suatu cirri yang seharusnya ada dalam melaksanakan aktivitas-aktivitas bidang kepegawaian sebagai berikut:

Pelaksanaan manajemen kepegawaian harus dilandasi suatu manajemen yang berdasarkan nilai-nilai, yaitu mengandung unsur-unsur manajemen dalam pelaksanaannya.

- a. Pembinaan pegawai diarahkan ke produktifitas kerja yang bisa menimbulkan efektifitas dan efisiensi kerja.
- b. Pembinaan efektifitas dan efisiensi kerja kearah perusahaan dan pengaturan secara maksimal dilakukan baik pada permulaan maupun dalam rangka tugasnya untuk pemupukan dan perkembangan *technical skill* dan *manajerial skill* untuk mewujudkan mental *equitment* dengan rasa kesatuan dan keutuhan. Dimana harus diadakan pembinaan kesejahteraan sosial para pegawai dan keluarga serta jaminan keamanan bekerja dengan baik selama bekerja maupun sebelumnya.
- c. Pengambilan tindakan dalam disiplin terhadap pegawai yang tidak menjalankan tugasnya sebagaimana mestinya, sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- d. Bagi tiap-tiap pegawai diusahakan adanya pemeliharaan kesehatan mental dan fisik.
- e. Menciptakan dan menjaga hubungan yang baik antara atasan dan bawahan maupun antara para pegawai di lingkungan unit kerjamereka.

2. Konsep penilaian kinerja pegawai

Penilaian kinerja merupakan bagian penting dari seluruh proses kegiatan pegawai yang bersangkutan. System yang digunakan untuk menilai dan mengetahui sejauh mana seorang karyawan telah menjalankan pekerjaannya

secara keseluruhan ini yang dimaksud Penilaian kinerja atau (*Performance Appraisal*). Adapun penilaian Kinerja bertujuan untuk memberikan *feedback* kepada pegawai dalam upaya untuk memperbaiki tampilan kerja, meningkatkan produktivitas, dan sebagai dasar pengambilan berbagai kebijakan terhadap pegawai. Penilaian kinerja menjadi suatu pedoman agar dalam bidang personalia yang diharapkan dapat menunjukkan kepuasan kerja para karyawan secara teratur dan utuh.

Kepuasan kerja menurut Martoyo (2006:142) adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titiktemu antara nilai balas jasa karyawan dari perusahaan dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan karyawan yang bersangkutan. Kepuasan kerja menjadi salah satu factor pendorong prestasi kerja karyawan.

Prestasi kerja menurut Hasibuan (2002:94) adalah suatu hasil kerja yangdicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan adanya kepuasan kerja yang diperoleh diharapkan kinerja karyawan yang tinggi mampu dicapai para karyawan. Supaya dapat diketahui bahwa tidakhanya kemampuan karyawan sajayang diperlukan dalam bekerja tetapi juga tingkat kepuasan dalam bekerja juga sangat mempengaruhi karyawan untuk kinerja yang ebih baik.

Menurut Rivai dan Basri (2004:18) penilaian kinerja ialah kajian sistematis tentang kondisi kerja karyawan yang dikerjakan secara formal yang dikaitkan dengan standar kinerja yang yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dessler

(2003:321) berpendapat penilaian kinerja ialah mengevaluasi dari seorang karyawan yang baik saat ini maupun dimasa lalu disambungkan dengan standar kinerja dari karyawan tersebut. Hasil penilaian kinerja mampu menunjukkan apakah SDM telah memenuhi persyaratan yang telah dikehendaki perusahaan, baik dilihat dari sisi kuantitas maupun kualitas.

3. Tujuan Lain Ruang Lingkup Manajemen Kepegawaian

Tujuan dari manajemen kepegawaian adalah untuk meraih tujuan organisasi atau badan usaha yang telah ditentukan sebelumnya. Tujuan tersebut bisa berupa hasil, produk ataupun produksi. Oleh karena itu, tujuan tersebut bisa juga disebut dengan tujuan yang berorientasi kepada hasil atau *production oriented*.

Aktivitas didalam manajemen kepegawaian adalah sebagai berikut:

- a. Pengadaan atau penerimaan sumber daya manusia, proses rekrutmen dan seleksi, orientasi atau training dan penempatan pegawai.
- b. Mengembangkan sumber daya manusia, kesejahteraan pegawai, konseling, pelatihan dan pendidikan, mutasi, rotasi, promosi, pemindahan, pelibatan dan dalam aktivitas dan lain sebagainya.
- c. Pemanfaatan pegawai, motivasi, pemberhentian dan juga
- d. pemensiunan. Sistem informasi manajemen kepegawaian diterapkan bertujuan untuk mewujudkan suatu system informasi manajemen yang mempunyai integritas didalam jaringan computer yang dapat menghasilkan informasi berkualitas untuk menunjang pengambilan keputusan manajemen kepegawaian pada lingkungan instansi atau perusahaan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama dua (2) bulan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Pinrang. Penentuan lokasi penelitian ini berdasarkan atas pertimbangan bahwa di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Pinrang merupakan instansi pemerintah melakukan penetapan kebutuhan pegawai, dan Pengadaan pegawai yang menjadi problem berdasarkan kasus yang telah dipaparkan dilatar belakang.

B. Jenis dan Tipe Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan secara factual objek penelitian yang secara jelas terkait dengan penetapan pegawai, pengadaan pegawai, dan penilaian kinerja pegawai yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Pinrang.

Tipe penelitian yang digunakan adalah tipe studi deskriptif kualitatif. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemecahan masalah sehingga dalam pelaksanaannya tidak terbatas pada pengumpulan data saja melainkan meliputi berbagai aspek analisis dan interpretasi dari data tersebut. Dasar dalam penelitian ini berfokus pada studi deskriptif rinci mengenai adanya proses penetapan kebutuhan pegawai, dan proses pengadaan pegawai, di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Pinrang.

C. Sumber Data

Dalam penelitian ini membagi 2 jenis data yaitu:

1. Data primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari informan atau obyek penelitian. Untuk mendapatkan data primer dalam penelitian ini maka penelitian telah melakukan wawancara kepada beberapa informan.

2. Data sekunder

Data sekunder merupakan data-data tertulis yang digunakan sebagai informan pendukung dalam analisis data primer. Data yang dibutuhkan diantaranya: hasiljab, hasil analisis beban kerja, data penerimaan CPNS, dan lain-lain yang terkait dengan peranan pemerintah dalam penertiban dan penataan tempat.

D. Informan

Informan dalam penelitian ini adalah mereka yang mampu memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian ini. Informan pada penelitian kualitatif, lokasi dan partisipan penelitian atau informan dipilih dengan sengaja dan merencanakan untuk membanatu penulis dalam memahami masalah dalam suatu proses penelitian yang diteliti. Sumber informasi adalah mereka yang benar-benar memahami atau terlibat langsung dalam penetapan kebutuhan pegawai, pengadaan pegawai, dan kinerja pegawai di Badan kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Pinrang.

Penentuan informasi penelitian ini menggunakan *purposive sampling* agar diperoleh data yang *representatif*. Informan penelitian yang dimaksud adalah

Aparatur Sipil Negara (ASN) yang terlibat dalam penetapan kebutuhan pegawai, pengadaan pegawai dan penilaian kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pinrang. Adapun yang menjadi informan-informan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepala Badan Kepegawaian Kabupaten Pinrang
2. Sekretaris Kepala Badan Kepegawaian
3. Pegawai yang baru terangkat

E. Teknik Pengumpulan Data

Terkait pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara

Wawancara mendalam yakni mengadakan tanya jawab secara lisan terkait dengan adanya penetapan kebutuhan pegawai dan pengadaan pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Pinrang. Wawancara ini dilakukan secara terstruktur pada pedoman wawancara tentang mengetahui relevansi antara jawaban informan dengan kenyataan yang terjadi dilapangan terkait dengan Manajemen Kepegawaian Aparatur Sipil Negara Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pinrang.

2. Observasi

Penelitian ini melakukan pengamatan atau observasi terkait dengan kondisi-kondisi alamiah yang terjadi di lapangan mengenai dampak-dampak atau susunan yang terjadi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Pinrang terkait dengan kondisi naturalistic dengan adanya penetapan kebutuhan

pegawai, dan pengadaan pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pinrang.

3. Dokumentasi

Dokumentasi yakni hasil Anjab, hasil ABK, dan hasil SKP yang terkait dengan penetapan pegawai, pengadaan pegawai dan penilaian kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pinrang.

F. Analisis Data

Data yang telah didapatkan akan diolah dan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis data kualitatif. Teknik analisis data kualitatif dilakukan dengan cara analisis konteks pernyataan hasil data primer dan data sekunder dari sebuah informan. Adapun tahapan teknik analisis data yang digunakan oleh penulis yakni sebagai berikut:

1. Reduksi data (*data reduction*)

Sebagai proses seleksi, memfokuskan, mengabstrakan, transformasi data kasar yang ada di lapangan langsung, dan diteruskan pada waktu pengumpulan data, dengan demikian reduksi data dimulai sejak peneliti memfokuskan wilayah penelitian.

2. Penyajian data

Langkah dalam penyajian data adalah membandingkan dan menghubungkan semua data baik data primer maupun data sekunder, guna membagi konsep bermakna. Penyajian data bertujuan untuk menganalisis dan mengingat bahwa penelitian kualitatif lebih kepada menyusun teks deskriptif.

3. Penarikan kesimpulan,

Dalam mengumpulkan data, peneliti harus mengerti dan tanggap terhadap sesuatu yang diteliti langsung dilapangan dengan menyusun pola-pola pengarah dan sebab akibat.

G. Keabsahan Data

Validasi dalam penelitian sangat mendukung pada hasil akhir sebuah penelitian. Tentunya sangat diperlukan dalam sebuah penelitian kualitatif yakni melalui:

1. Teknik triangulasi antar sumber data, teknik pengumpulan data, dan pengumpulan data yang dalam hal terakhir ini peneliti akan berupaya mendapatkan rekan atau pembantu dalam penggalan data dari warga dilokasi-lokasi yang mampu membantu setelah *diberi* penjelasan.
2. Pengecekan kebenaran informasi kepada para informan yang telah ditulis oleh peneliti dalam laporan penelitian (*number check*).
3. Akan mendiskusikan dan menyeminarkan dengan tema sejawat di jurusan tempat belajar (*peerde brifing*), termasuk koreksi di bawa parapembimbing.
4. Perpanjangan waktupenelitian .Cara ini akan ditempuh selain untuk memperoleh bukti yang lebih lengkap juga untuk memeriksa konsistensi tindakan para informan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

1. Letak Geografis Kabupaten Pinrang

Kabupaten Pinrang adalah salah satu daerah tingkat 2 di provinsi Sulawesi selatan, Indonesia. Kabupaten ini terletak 185 km dari Makassar arah utara yang berbatasan dengan Kabupaten Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat, Luas Wilayah 1.961,77 km² yang terbagi dalam 12 Kecamatan, meliputi 68 Desa dan 36 Kelurahan yang terdiri dari 86 Lingkungan dan 189 Dusun. Kabupaten Pinrang dengan ibu kota Pinrang terletak disebelah 185 km utara ibukota Provinsi Sulawesi Selatan, berada pada posisi 3.19'13" sampai 4.10'30" bujur timur. Secara administratif, Kabupaten Pinrang terdiri atas 12 Kecamatan, 39 Kelurahan dan 65 Desa. Batas Wilayah Kabupaten ini adalah sebelah Utara dengan Kabupatn Tanah Toraja, sebelah Timur dengan Kabupaten Sidenreng Rappang dan Enrekang, sebelah Barat Kabupaten Polmas Provinsi Sulawesi Barat dan Selat Makassar, Luas Wilayah Kabupaten mencapai 1.961,77 km².

Kabupaten Pinrang memiliki garis pantai sepanjang 93 Km sehingga terdapat areal pertambakan sepanjang pantai, pada dataran rendah Didominasi oleh areal persawahan, bahkan sampai perbukitan dan pegunungan. Kondisi ini mendukung Kabupaten Pinrang sebagai daerah Potensial untuk sektor pertanian dan memungkinkan berbagai komoditi pertanian (Tanaman Pangan, Perikanan, Perkebunan dan Peternakan), untuk dikembangkan. Ketinggian Wilayah 0-500

mdpl (60,41%), ketinggian 500-1000 mdpl (19,69%) dan ketinggian 1000 mdpl (9,90%).

2. Pemerintah Kabupaten Pinrang

Pemerintahan Kabupaten Pinrang dipimpin oleh H. A. Irwan Hamid, S.sos selaku . Alimin, M.si sebagai Wakil Bupati dengan masa kepemimpinan tahun 2019 hingga 2024. Adapun visi, misi dan motto

Kabupaten Pinrang tahun 2014 – 2019 adalah sebagai berikut:

a. Visi:

“Terwujudnya Masyarakat Sejahtera Secara Dinamis Melalui Harmonisasi Kehidupan, Akselerasi, Produktivitas Kawasan Dan Revitalisasi Peran Poros Utama Pemenuhan Pangan Nasional.”

b. Misi:

- a. Meningkatkan apresiasi dan pengamalan nilai-nilai keagamaan dan kearifan lokal sebagai nilai utama kemasyarakatan dan pengembangan karakter pemuda yang tangguh.
- b. Memperkokoh toleransi, soliditas dan kohesivitas sosial serta pengembangan nilai-nilai demokrasi.
- c. Meningkatkan kualitas dan daya saing sumber daya manusia termasuk pengarusutamaan gender.
- d. Meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan aparatur pemerintah.
- e. Memantapkan tatakelola pemerintahan dan reformasi birokrasi.
- f. Mengembangkan kerjasama dan integrasi pembangunan.

- g. Meningkatkan fungsional infrastruktur serta jaringan pengairan dan koridor perdagangan komoditas unggulan.
- h. Mengembangkan kawasan andalan dan kegiatan ekonomi produktif masyarakat.
- i. Mengentaskan penduduk miskin dan perluasan kesempatan kerja melalui pendekatan multi sektor.
- j. Melestarikan lingkungan dan pengelolaan potensi bencana.
- k. Mengembangkan penciptaan masyarakat sejahtera dan derajat kesehatan yang semakin meningkat dan kualitas pendidikan yang semakin membaik.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah yang dijabarkan menjadi Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 yang telah diubah menjadi Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007 dan Perubahan terakhir menjadi Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah dan Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintah antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Propinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota, maka terjadi pemantapan kewenangan daerah. Untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel melalui penyelenggaraan pemerintahan yang aspiratif, partisipatif dan transparan dibutuhkan pembinaan dan pengembangan aparatur secara kontinue, sehingga setiap aparatur pemerintah menyadari tugas dan kewajibannya sebagai abdi bangsa dan negara.

Sejalan dengan diterbitkannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pinrang sebagai Lembaga Teknis Daerah berbentuk badan yang merupakan unsur staf yang menyelenggarakan fungsi – fungsi administratif sekaligus menyusun konsep, gagasan dan terobosan dibidang kepegawaian sesuai dengan tugas, pokok, fungsi dan kewenangan yang diemban harus mampu mewujudkan pengelolaan manajemen kepegawaian mulai dari pengadaan sampai dengan pemberhentian pegawai secara optimal dalam upaya mewujudkan Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur sebagai motor penggerak sistem organisasi pemerintah Kabupaten Pinrang dalam mewujudkan Visi.

Adapun untuk pencapaian indikator-indikator sebagaimana tersebut di atas, secara garis besar program-program kegiatan diarahkan kepada: Peningkatan kompetensi Sumber Daya Aparatur Sipil Negara, Meningkatnya disiplin dan kesejahteraan pegawai ASN, Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian yang tepat waktu, Tersedianya akurasi data kepegawaian, Meningkatnya akuntabilitas kinerja BKPSDM melalui penyusunan perencanaan dan pengelolaan keuangan yang transparansi dan akuntabel serta ditunjang oleh sarana dan prasarana yang memadai.

a. Keadaan Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan merupakan salah satu indikator organisasi dalam menentukan pencapaian hasil kerja. Kualitas sumber daya tidak terlepas adanya penempatan posisi tenaga kerja agar sesuai dengan keahlian dan pendidikan agar tujuan organisasi tercapai secara optimal. Pendidikan merupakan faktor yang

perlu diperhatikan oleh suatu organisasi pemerintahan. Dengan pendidikan, dapat diperoleh gambaran tentang pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki pegawai.

Hal tersebut juga berlaku dalam BKPSDM Kabupaten Pinrang dalam rangka menjalankan fungsi pelayanan publik. Pada tabel 4.1 di jelaskan jumlah pegawai berdasarkan tingkat pendidikan sebagai berikut.

Tabel 4.1 Jumlah Pegawai BKPSDM Pinrang Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	SMA = 7	7	14,58%
2.	D.III = 4	4	8,33%
3.	S.1 = 31	31	64,58%
4.	S.2 = 6	6	12,5%
JUMLAH		48 Orang	100%

Sumber: BKPSDM Kabupaten Pinrang 2019

Berdasarkan tabel 4.1 terdapat 48 orang pegawai yang melaksanakan fungsi organisasi BKPSDM Kabupaten Pinrang dimana jumlah pegawai berpendidikan S1 yang paling banyak dengan jumlah 31 orang dengan persentase 64,58% dan jenjang pendidikan DIII yang terendah sebanyak 4 orang dengan persentase 8,33%.

b. Keadaan Pegawai Berdasarkan Pangkat dan Golongan

Agar dapat terwujud pegawai negeri sipil yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintahan serta yang bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna, berhasil guna, bersih, bermutu tinggi, dan sadar akan tanggung jawabnya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan, maka masalah

kenaikan pangkat adalah masalah yang sangat penting bagi Pegawai Negeri Sipil sehingga harus diperhatikan.

Kondisi pegawai negeri sipil berdasarkan pangkat dan golongan juga berlaku pada BKPSDM Kabupaten Pinrang yang terdiri dari golongan dua, tiga dan empat. Hal tersebut lebih lengkap dipaparkan dalam tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2 Pegawai BKPSDM Kabupaten Pinrang Berdasarkan Golongan

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	1) Golongan IV	5	10,41%
2.	2) Golongan III	35	72,91%
3.	3) Golongan II	8	16,67%
Total		48 Orang	100%

Sumber: BKPSDM Kabupaten Pinrang, 2019

Berdasarkan tabel 4.2 dengan melihat keadaan pegawai BKPSDM Kabupaten Pinrang Berdasarkan Pangkat dan Golongan yang terdiri dari 48 orang dimana pegawai Golongan III terbanyak dengan jumlah 35 orang dengan persentase 72,91% dan pegawai Golongan IV paling sedikit dengan jumlah 5 orang dengan persentase 10,41%.

c. Keadaan Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

Dalam usaha mewujudkan tujuan perusahaan, sumber daya manusia atau karyawan dituntut memiliki perilaku yang baik dan mampu memberikan hasil kerja yang baik. Kedua hal ini biasanya dipengaruhi oleh salah satunya faktor individual seperti kemampuan dan keterampilan, mental dan fisik, latar belakang (keluarga, tingkat sosial), penggajian dan demografis (umur, asal-usul, jenis kelamin).

Tabel 4.3 Pegawai BKPSDM Kabupaten Pinrang Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin		Jumlah
1.	Laki-Laki	30	62,5%
2.	Perempuan	18	37,5%
	Total	48	100%

Sumber: BKPSDM Kabupaten Pinrang, 2019

Berdasarkan tabel 4.3 dari 48 orang yang menjadi pegawai dalam BKD Kabupaten Pinrang, terdapat 30 orang berjenis kelamin laki-laki persentase 62,5% dan 18 orang berjenis kelamin Perempuan persentase 37,5%. Hal tersebut menunjukkan bahwa persentase pegawai laki-laki lebih banyak ketimbang pegawai berjenis kelamin perempuan.

3. Struktur Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pinrang

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) adalah instansi pemerintahan yang dibentuk setelah otonomi daerah tahun 1999. Sebelum pelaksanaan otonomi daerah semua urusan kepegawaian berada di pemerintah pusat, yang ada di daerah hanya sebagai pelaksana administrasi kepegawaian dari kebijakan pemerintah pusat. BKPSDM mempunyai beberapa bidang diantaranya kesekretariatan, bidang pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian, bidang mutasi dan promosi, bidang pengembangan aparatur dan bidang penilaian kinerja aparatur dan penghargaan. Berikut ini tugas dan fungsi dari struktur perangkat daerah BKPSDM Kabupaten Pinrang:

a. Kepala Badan

Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pinrang dipimpin langsung oleh seorang Kepala Badan

yang memiliki tugas pokok dalam membantu tugas Bupati dalam menunjang tugas pokok dan fungsi kebijakan daerah di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pinrang.

Adapun yang menjadi tugas dari seorang Kepala Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pinrang adalah sebagai berikut:

1. Menyusun rencana kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas.
2. Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas sehingga berjalan lancar.
3. Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas.
4. Menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf dan/atau menandatangani naskah dinas.
5. Mengikuti rapat-rapat sesuai dengan bidang tugasnya.
6. Merumuskan kebijakan daerah dibidang pengadaan pegawai, pemberhentian pegawai, informasi pegawai, mutasi pegawai, promosi pegawai, pengembangan kompetensi dan penilaian aparatur.
7. Melaksanakan kebijakan daerah di bidang pengadaan pegawai, pemberhentian pegawai, informasi pegawai, mutasi pegawai, promosi pegawai, pengembangan kompetensi dan penilaian aparatur.
8. Melaksanakan koordinasi penyediaan infrastruktur dan pendukung dibidang pengadaan pegawai, pemberhentian pegawai, informasi pegawai, mutasi

- pegawai, promosi pegawai, pengembangan kompetensi dan penilaian aparatur.
9. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia dibidang pengadaan pegawai, pemberhentian pegawai, informasi pegawai, mutasi pegawai, promosi pegawai, pengembangan kompetensi dan penilaian aparatur.
 10. Memantau, pengawasan, evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan di bidang pengadaan pegawai, pemberhentian pegawai, informasi pegawai, mutasi pegawai, promosi pegawai, pengembangan kompetensi dan penilaian aparatur.
 11. Melaksanakan administrasi badan sesuai prosedur yang berlaku agar tertib administrasi.
 12. Menyelenggarakan koordinasi dan konsultasi dengan Kementerian, Lembaga Pemerintah Non Kementrian, dan lembaga lainnya dalam rangka penyelenggaraan urusan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.
 13. Menilai hasil kerja pegawai aparatur sipil negara dalam lingkungan badan.
 14. Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas Kepala Badan dan memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan.
 15. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

b. Sekretariat

Sekretariat Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) dipimpin oleh seorang sekretaris, yang mempunyai yang mempunyai

tugas pokok dalam pengadaan dan penyelenggaraan administrasi kepegawaian dan sumber daya manusia dan memberikan layanan administrasi dan fungsionalitas kepada semua unsur dalam ruang lingkup Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia (BKPSDM). Sekretariat terdiri dari yakni adalah:

- a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
- b. Sub Bagian Perencanaan dan Keadaan

Adapun tugas dari seorang Sekretaris Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pinrang adalah sebagai berikut:

1. Menyusun rencana kegiatan Sekretariat sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas.
2. Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas sehingga berjalan lancar.
3. Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan Sekretariat untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas.
4. Menyusun rancangan, mengoreksi, memarat dan/atau menandatangani naskah dinas.
5. Mengikuti rapat-rapat sesuai dengan bidang tugasnya.
6. Mengkoordinasikan pelaksanaan kegiatan dalam lingkungan Badan sehingga terwujud koordinasi, sinkronisasi dan integrasi pelaksanaan kegiatan.
7. Mengkoordinasikan dan melaksanakan penyusunan perencanaan, pengendalian dan evaluasi serta pelaporan kinerja dan pelaporan keuangan Badan.

8. Mengkoordinasikan dan melaksanakan pelayanan administrasi umum dan kepegawaian.
9. Mengkoordinasikan dan melaksanakan pelayanan ketatausahaan
10. Mengkoordinasikan dan melaksanakan urusan rumah tangga Badan.
11. Mengkoordinasikan dan melaksanakan pelayanan administrasi keuangan.
12. Melaksanakan dan mengkoordinasikan administrasi pengadaan, pemeliharaan dan penghapusan barang.
13. Mengkoordinasikan dan memfasilitasi kegiatan organisasi dan tatalaksana.
14. Mengkoordinasikan dan melaksanakan pengelolaan kearsipan.
15. Mengkoordinasikan dan melaksanakan kegiatan kehumasan dan keprotokolan.
16. Mengkoordinasikan dan melaksanakan pengumpulan, pengolahan, penyajian data dan informasi serta fasilitasi pelayanan informasi.
17. Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas Sekretaris dan memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan.
18. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

c. Sub Bidang Pengadaan, pemberhentian dan informasi.

Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi dipimpin oleh seorang Kepala Bidang, yang mempunyai tugas untuk memimpin dan membantu Kepala Badan dalam melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan, pemberian pendampingan serta pemantauan dan evaluasi dibidang pengadaan, pemberhentian dan informasi. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi terdiri dari:

1. Sub Bidang Pengadaan dan Pemberhentian
2. Sub Bidang Data dan Informasi dan Fasilitas Profesi ASN
Adapun tugas dari Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi adalah sebagai berikut:
3. Menyusun rencana kegiatan Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas.
4. Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas sehingga berjalan lancar.
5. Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas.
6. Menyusun rancangan, mengoreksi, memparaf dan/atau menandatangani naskah dinas.
7. Mengikuti rapat-rapat sesuai dengan bidang tugasnya.
8. Merumuskan kebijakan pengadaan, pemberhentian dan informasi.
9. Mengkoordinasikan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan calon Aparatur Sipil Negara dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja.
10. Mengkoordinasikan penyelenggaraan pengadaan dan pengangkatan calon Aparatur Sipil Negara dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja.
11. Mengkoordinasikan usulan pengangkatan calon Aparatur Sipil Negara (80%) menjadi Aparatur Sipil Negara (100%).
12. Mengkoordinasikan usulan penerbitan Kartu Pegawai.

13. Mengkoordinasikan usulan penerbitan Sertifikasi Tabungan Pensiun.
14. Mengkoordinasikan pelaksanaan administrasi pemberhentian Aparatur Sipil Negara dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja.
15. Mengkoordinasikan penyusunan informasi kepegawaian.
16. Mengkoordinasikan pengelolaan data dan pemeliharaan arsip tata naskah kepegawaian Aparatur Sipil Negara.
17. Memfasilitasi lembaga profesi Aparatur Sipil Negara.
18. Mengevaluasi dan melaporkan kegiatan pengadaan, pemberhentian dan pengelolaan informasi kepegawaian.
19. Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas bidang pengadaan, pemberhentian dan informasi dan memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan.
20. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

d. Bidang Mutasi dan Promosi

Bidang Mutasi dan Promosi dipimpin langsung oleh seorang Kepala Bidang, yang mempunyai tugas pokok sebagai upaya untuk memimpin dan membantu Kepala Badan dalam melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan, pemberian pendampingan serta pemantauan dan evaluasi di Bidang Mutasi dan Promosi. Bidang Mutasi dan Promosi terdiri dari:

- a) Sub Bidang Mutasi dan Kepangkatan
- b) Sub Bidang Pengembangan Karir dan Promosi
- c) Bidang Pengembangan Kompetensi dan Penilaian Kerja Apratur

Bidang Pengembangan Kompetensi dan Penilaian Kinerja Aparatur dipimpin oleh seorang Kepala Badan, yang memiliki tugas pokok sebagai upaya untuk memimpin dan membantu Kepala Badan dalam melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan, pemberian pendampingan serta pemantauan dan evaluasi di Bidang Pengembangan Kompetensi dan Penilaian Kinerja Aparatur. Bidang Pengembangan Kompetensi dan Penilaian Kinerja Aparatur terdiri dari yakni:

1. Sub Bidang Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Kompetensi.
2. Sub Bidang Penilaian Kinerja dan Penghargaan Aparatur.
3. Adapun tugas seorang Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi dan Penilaian Kinerja Aparatur adalah sebagai berikut:
4. Menyusun rencana kegiatan Bidang Pengembangan Kompetensi dan Penilaian Kinerja Aparatur sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas.
5. Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas sehingga berjalan lancar.
6. Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan Bidang Pengembangan Kompetensi dan Penilaian Kinerja Aparatur untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas.
7. Menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf dan/atau menandatangani naskah dinas.
8. Mengikuti rapat-rapat sesuai dengan bidang tugasnya.
9. Merumuskan bahan kebijakan pengembangan karir Aparatur Sipil Negara.
10. Mengkoordinasikan dan kerjasama pelaksanaan seleksi jabatan.

11. Mengelola administrasi peningkatan kapabilitas aparatur.
12. Melaksanakan pengembangan dalam jabatan fungsional.
13. Mengevaluasi pelaksanaan pengembangan kompetensi aparatur.
14. Membuat kajian kebijakan pengembangan aparatur.
15. Merumuskan bahan kebijakan penilaian kinerja dan penghargaan.
16. Merencanakan pelaksanaan kegiatan penilaian kinerja penghargaan serta mengkoordinir kegiatan penilaian kinerja.
17. Mengevaluasi hasil penilaian kinerja.
18. Memverifikasi usulan pemberian penghargaan.
19. Mengkoordinasikan usulan pemberian penghargaan.
20. Mengevaluasi dan pelaporan penilaian kinerja dan penghargaan.
21. Membuat kajian kebijakan penilaian kinerja dan penghargaan.

d) Jabatan Fungsional

Kelompok Jabatan Fungsional memiliki peran dan tugas dalam melakukan sebagai besar tugas dari fungsi-fungsi sub bidang umum dan kepegawaian sesuai dengan bidang ahlinya masing-masing.

B. Hasil Penelitian

Manajemen Kepegawaian Daerah di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Pinrang memuat beberapa aspek diantaranya:

a.) Penetapan kebutuhan pegawai

Penetapan kebutuhan pegawai yang selama ini dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pinrang melalui beberapa tahapan antara lain:

1. Penetapan Kebutuhan Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Sumber daya manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi. Banyak organisasi menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing. Mereka membuat sasaran, strategi, inovasi, dan mencapai tujuan organisasi. Menyadari hal tersebut salah satu langkah yang dilakukan pemerintah Kabupaten Pinrang adalah menyeleksi para CPNS melalui jenjang pendidikan sesuai dengan kebutuhan unit kerja. Adapun kebutuhan CPNS Kabupaten Pinrang di lihat dari latar pendidikan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4 Kebutuhan CPNSD Kabupaten Pinrang berdasarkan jenjang pendidikan

Pendidikan	Jumlah
Diploma III	7
S1	10
Total	17

Sumber: BKD Kabupaten Pinrang 2019

Pada tabel 4.4 dapat dilihat terdapat 7 jurusan lulusan Diploma III dan 10 jurusan lulusan Strata I yang terbagi kedalam 59 formasi pada penerimaan

CPNS Kabupaten Pinrang Tahun 2019 sesuai dengan kualifikasi pendidikan masing-masing. Penetapan pegawai perlu diperhatikan tingkat pendidikan yang dimiliki seorang pegawai. Terkhusus pada Badan Kepegawaian Daerah dan SDM Kabupaten Pinrang. Untuk mengetahui apakah tingkat pendidikan sangat menentukan penetapan pegawai atas jabatan dan tingkat pendidikan yang dimiliki apakah sesuai dengan pendidikan sebelumnya, maka dilakukan wawancara dengan informan LP selaku sekretaris BKSDM yang mengatakan bahwa:

“Disini tingkat pendidikan itu memang sangat penting bahkan yang paling diutamakan untuk dijadikan sebagai penetapan pegawai yang akan ditempatkan dan dilihat juga berdasarkan formasi yang lowong. Seperti yang telah dipilih telah dipilih oleh CPNS contohnya YD dia sekarang ditempatkan di UUD perkawinan Pegawai Negeri Sipil dikarenakan dia lulusan sarjana hukum” (Hasil wawancara pada tanggal 15 februari 2021).

Hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan sangat diperhatikan dalam penetapan pegawai Negeri Sipil. Karena keberhasilan atau tercapainya tujuan instansi ditentukan oleh keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Pendidikan merupakan cerminan kemampuan seorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan secara baik dan benar dengan latar belakang pendidikan.

Penerimaan CPNS Kabupaten Pinrang hanya membuka lowongan kepada para calon pelamar berdasarkan lulusan DIII dan S1 di semua bidang. Kebutuhan pegawai tersebut telah disesuaikan dengan masing-masing instansi yang telah mengusulkan formasi sesuai dengan kekurangan yang ada di setiap instansi dimana kualifikasi pendidikan tersebut menjadi skala prioritas dari kebutuhan setiap instansi. Hal tersebut seperti hasil wawancara dengan informan RL selaku sub bidang pengadaan pegawai:

“Berdasarkan dengan adanya kebutuhan belanja pegawai dari setiap instansi maka pemerintahan yang ada di BKPSDM Kabupaten Pinrang telah menyusun formasi sesuai dengan penerimaan calon pegawai negeri sipil yang dimana terdapat 59 formasi serta akan membutuhkan klasifikasi pendidikan yaitu DIII dan S1 sesuai dengan apa yang butuhkan disetiap masing-masing instansi yang ada.” (Hasil wawancara pada tanggal 15 februari 2021).

Dari hasil wawancara dengan informan dapat disimpulkan proses penerimaan CPNS Kabupaten Pinrang dari 59 formasi hanya menerima kualifikasi pendidikan S1 dan DIII yang terdiri dari beberapa jurusan. Hal tersebut disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing instansi yang mengusulkan formasi. Hal senada ditambahkan oleh informan LP selaku sekretaris BKSDM yang mengatakan bahwa:

“Pada CPNS 2019 kami memang membuka lowongan kepada dua lulusan DIII dan S1 yang terbagi kedalam tujuh jurusan dari diploma dan seuluh jurusan dari sarjana yang terbagi kedalam 59 formasi yang telah di tetapkan. Maksudnya disini adalah jadi bisa jadi lulusan ilmu pemerintahan misalnya itu di butuhkan 3 formasi dan begitu juga jurusan lainnya”. (Hasil wawancara pada tanggal 15 februari 2021).

Hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa kebutuhan calon pegawai negeri sipil mengedepankan jenjang pendidikan DIII dan S1 di beberapa jurusan berdasarkan pertimbangan dari masing-masing instansi pemerintahan yang membutuhkan sumber daya manusia sesuai dengan jenjang pendidikan yang telah diminta.

Berdasarkan hasil observasi di lapangan dapat dilihat bahwa dari 59 formasi yang dibutuhkan dalam penerimaan CPNS Kabupaten Pinrang Tahun 2019 terdapat 17 klasifikasi pendidikan yang terbagi 10 jurusan S1 yaitu: lulusan planologi, perencanaan wilayah, kesehatan masyarakat, PGSD, Pendidikan matematika, pendidikan IPA, pendidikan Bahasa Inggris, Ilmu Komunikasi, Ilmu

Pemerintahan dan ilmu hukum. Selanjutnya 7 jurusan DIII yaitu: lulusan komputer, teknik informatika, manajemen informatika, akuntansi, manajemen, administrasi dan kearsipan.

2. Penetapan Kebutuhan Berdasarkan Keahlian

Keahlian adalah kemampuan mengkoordinasi mengintegrasikan semua kepentingan dan aktivitas organisasi atau kemampuan mental mendapatkan, menganalisa dan interpersi informasi yang diterima dari berbagai sumber. Ini mencakup melihat organisasi sebagai suatu keseluruhan, memahami bagaimana hubungan antar unit atau bagian secara keseluruhan, memahami bagaimana bagian-bagian tergantung pada yang lain dan mengantisipasi bagaimana suatu perubahan dalam tiap bagian akan mempengaruhi keseluruhan. Kemampuan melihat gambaran keorganisasian secara keseluruhan dengan pengintegrasian dan pengkoordinasian sejumlah besar aktivitas-aktivitas merupakan keterampilan konseptual. Untuk mengetahui kebutuhan pegawai berdasarkan keahlian dapat dilihat tabel Berikut:

Tabel 4.5 Kebutuhan CPNSD Kabupaten Pinrang Berdasarkan Keahlian

No.	Keahlian	Jumlah
1.	Penyusun Rencana Tata Ruang dan zonasi	2 orang
2.	Pengelola sistem administrasi kependudukan	1 orang
3.	Penyuluh kesehatan masyarakat ahli pertama	2 orang
4.	Pamong belajar ahli pertama	4 orang
5.	Analisis berita	1 orang
6.	Analisis kependudukan dan catatan sipil	2 orang
7.	Analisis rancangan peraturan perundang-undangan	2 orang
8.	Pengelola keuangan	42 orang
9.	Pengelola sistem administrasi kependudukan	1 orang

10.	Pranata potografi	1 orang
11.	Pranata kearsipan	1 orang
	Total	59

Sumber: BKD Kabupaten Pinrang 2019

Berdasarkan tabel 4.5 terdapat 11 posisi berdasarkan keahlian yang membuka lowongan menjadi pegawai negeri sipil Kabupaten Pinrang dimana terdapat 59 formasi bagi calon pegawai negeri sipil Kabupaten Pinrang memperebutkan posisi tersebut. Adapun pengelola keuangan menjadi formasi yang paling banyak di butuhkan yaitu sebesar 42 orang.

Penerimaan CPNSD Kabupaten Pinrang yang telah direvisi dari sebelumnya, membuka lowongan kepada masyarakat Kabupaten Pinrang berdasarkan keahlian dimana terdapat sebelas keahlian yang dibuka. Beberapa formasi berdasarkan keahlian tersebut merupakan kebutuhan penambahan pegawai yang masih kurang di setiap instansi. Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara dengan informan AY selaku staf sub kepegawain sebagai berikut:

“Masih ada beberapa jabatan berdasarkan keahlian yang masih kosong, sehingga melalui perekrutan CPNS pada Tahun 2019 kami memasukkan beberapa keahlian yang memang sangat di butuhkan dalam membangun pemerintahan di Kabupaten Pinrang. Keahlian tersebut di bagi kedalam formasi khusus yang memiliki predikat cumlaude dan penyandang disabilitas dengan membutuhkan masing-masing satu orang. Selanjutnya untuk formasi umum di bagi kedalam tenaga kesehatan dan tenaga tekhnis. Dimana memang kesehatan dan guru menjadi prioritas dalam penerimaan CPNS pada tahun 2019.” (Hasil Wawancara AY 13 Februari 2021).

Hasil wawancara dengan informan di atas dapat disimpulkan bahwa calon pegawai negeri sipil yang akan mendaftar pada penerimaan pegawai di ruang lingkup pemerintahan Kabupaten Pinrang mencakup dua formasi yaitu formasi

khusus dan formasi umum, dimana kualifikasi keahlian tersebut telah dipaparkan secara lugas melalui pengumuman penerimaan PNS Kabupaten Pinrang.

Penerimaan CPNSD Kabupaten Pinrang tidak hanya sebagai ajang perekrutan seseorang untuk menjadikan diri pegawai, namun tetap disinkronkan kepada keahlian yang dibutuhkan. Hal tersebut menjadi sangat penting dalam meningkatkan kapasitas aparatur dalam menjalankan roda pemerintahan di Kabupaten Pinrang guna memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Hal tersebut berdasarkan hasil wawancara dengan informan NS selaku Kepala BKPSDM Kabupaten Pinrang.

“Penerimaan CPNS pada tahun 2019 benar-benar harus di seleksi ketat. Hal tersebut berdasarkan arahan dari Bupati untuk benar-benar menerima pegawai berdasarkan keahlian yang di butuhkan. Permasalahan aparatur pada hari ini banyak yang bekerja tidak sesuai keahliannya atau bidangnya sehingga menuntut dilakukan proses yang selektif. Pada penerimaan CPNS Tahun 2019 para pelamar benar-benar harus mensingkronisasikan ijazah atau keahliannya dengan posisi yang dilamar. Tentu dengan demikian itu sangat menguntungkan daerah-daerah yang benar-benar ingat meningkatkan kapasitas pegawai dengan membuka lowongan sesuai dengan keahlian yang dibutuhkan.” (Hasil wawancara 13 Februari 2021).

Hasil wawancara dengan informan di atas dapat menunjukkan bahwa peningkatan kapasitas sumber daya aparatur memerlukan proses perekrutan yang sangat selektif dimana bagi para calon pegawai negeri sipil benar-benar mendaftarkan formasi yang dibutuhkan sesuai dengan keahlian yang dimiliki.

Berdasarkan hasil observasi dilapangan diketahui bahwa terdapat 11 formasi berdasarkan keahlian yang di buka bagi pemalamar CPNS tahun 2019. Keahlian tersebut terbagi kedalam formasi khusus dan formasi umum dengan melihat kriteria-kriteria yang harus dilengkapi pelamar dalam mengikuti rangkaian penerimaan CPNS Tahun 2019. Langkah tersebut merupakan dorongan bagi

pemerintah Kabupaten Pinrang dalam meningkatkan kapasitas aparatur dalam pemerintahan.

3. Kebutuhan Berdasarkan Unit Kerja

Struktur Organisasi merupakan suatu susunan unit-unit kerja dalam organisasi dan menunjukkan adanya pembagian kerja serta menunjukkan bagaimana fungsi-fungsi atau kegiatan-kegiatan yang berbeda-beda tersebut diintegrasikan atau terkoordinasi. Dalam penerimaan CPNS Tahun 2019 Kabupaten Pinrang terdapat beberapa unit kerja yang dibutuhkan sesuai dengan pemaparan tabel berikut ini:

Tabel 4.6 Kebutuhan CPNSD Kabupaten Pinrang Berdasarkan Unit Kerja

No.	Keahlian	Jumlah Penerimaan
1.	Dinas pekerjaan umum dan perumahan rakyat	4
2	Dinas kependudukan dan catatan sipil	2
3	PKM Ujung Lero	1
4	PKM Mattombong	1
5	PKM Taddangpale	1
6	PKM Salimbongan	1
7	PKM Lanrisang	1
8	PKM Lampa	1
9	UPTD SKB	4
10	Bagian Humas dan Protokol	3
11	Bagian hukum Setda	1
12	Badan Kepegawaian Daerah	1
13	Kelurahan SeKabupaten Pinrang	38
	Total	59

Sumber: BKPSDM Kabupaten Pinrang 2019

Berdasarkan tabel 4.6 terkait kebutuhan CPNS Kabupaten Pinrang berdasarkan unit kerja dari 59 orang yang ingin diterima unit kerja kelurahan Sekabupaten Pinrang membuka lowongan paling banyak yaitu 38 orang. Sebanyak 38 Kelurahan membutuhkan ahli pengelola keuangan dimana setiap Kelurahan membuka formasi masing-masing 1 orang.

Beberapa unit kerja mengajukan permohonan penambahan pegawai sesuai dengan kebutuhan masing-masing instansi. Kebutuhan pegawai tersebut merupakan rekomendasi dari beberapa instansi yang diajukan kepada BKD untuk dilakukan penerimaan secepatnya guna mendukung percepatan pelayanan publik di Kabupaten Pinrang. Hal tersebut seperti yang dipaparkan oleh informan AY selaku staf di Badan Kepegawaian Daerah Kab Pinrang:

“Terdapat sekitar 13 unit kerja yang membuka formasi atau lowongan pada penerimaan CPNS Tahun 2019 lalu. Masing-masing instansi mengajukan permohonan agar segera ditindaklanjuti oleh BKD. Kebanyakan instansi membutuhkan tenaga teknis seperti pengelola keuangan yang masing-masing Kelurahan sangat membutuhkan tenaga tersebut. Tentu dengan adanya penerimaan PNS tersebut dapat meningkatkan kinerja dari Kelurahan termasuk dalam hal pengelolaan keuangan dalam mendukung program-program pemerintah Kabupaten Pinrang kedepan.” (Hasil Wawancara AY 13 Februari 2021).

Hasil wawancara dengan informan di atas dapat disimpulkan penerimaan tenaga teknis dalam hal ini pengelola keuangan merupakan yang paling banyak membuka formasi pada penerimaan CPNS Tahun 2019. Dimana terdapat 38 Kelurahan yang membutuhkan tambahan staf pengelola keuangan dalam mendukung program-program pembangunan pemerintah Kabupaten Pinrang.

Setiap unit kerja yang ada di Kabupaten Pinrang membutuhkan tambahan tenaga ahli sesuai dengan posisi yang ada, hal tersebut membuka

peluang bagi para peserta CPNS yang memenuhi kriteria untuk mendaftarkan diri sesuai dengan syarat dan ketentuan yang berlaku dari masing-masing unit kerja yang telah membuka lowongan. Seperti hasil wawancara dengan informan YD sebagai PNS yang baru terangkat dalam unit kerja badan kepegawaian Kabupaten Pinrang.

“Tentunya masing-masing CPNS mempunyai latar belakang pendidikan dan skil yang berbeda-beda. Pada saat penerimaan CPNS Kabupaten Pinrang saya melihat pada unit kerja BKD membutuhkan SI ilmu Hukum. Hal tersebut kemudian membuat saya menetapkan pilihan untuk mendaftar karena sesuai dengan disiplin ilmu saya dan alhamdulillah dari sekian pendaftar saya dapat lolos dari semua tahap. Disini saya merasa pendidikan dan gelar sarjana yang didapatkan benar-benar dapat di pergunakan sebagaimana mestinya. Begitu pula saya rasa dengan peserta yang lain dengan pilihan unit kerja yang berbeda-beda sesuai dengan pilihan mereka.” (Hasil wawancara 13 februari 2021).

Hasil wawancara dengan informan di atas dapat disimpulkan bahwa setiap unit kerja yang membuka lowongan pada penerimaan CPNS Kabupaten Pinrang Tahun 2019 membutuhkan peningkatan SDM sesuai dengan kapasitas yang dibutuhkan. Setiap peserta CPNS hanya dapat mendaftar pada unit kerja yang sesuai dengan latar belakang pendidikan dari keseluruhan peserta yang mendaftar CPNS di Kabupaten Pinrang.

Berdasarkan hasil observasi dilapangan dapat dilihat dari 13 unit kerja yang ada di butuhkan sekitar 59 orang yang dapat memilih setiap unit kerja berdasarkan kebutuhan latar belakang pendidikan dari masing-masing peserta. Unit kerja yang adapun membuka lowongan sesuai dengan kebutuhan masing-masing instansi guna memenuhi kebutuhan mereka dalam menjalankan roda pemerintahan di Kabupaten Pinrang.

a. **Pengadaan Pegawai**

Pegawai Negeri Sipil merupakan alat dan perangkat Pemerintah yang tugas dan fungsi pokoknya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, dituntut memiliki integritas dan kompetensi sesuai dengan kebutuhan jabatannya. Untuk menjamin hal tersebut, manajemen Pegawai Negeri Sipil dilakukan dengan sistem dan metode yang tepat, termasuk dalam Pengadaan Pegawai Negeri Sipil.

Pengadaan Pegawai Negeri Sipil bertujuan untuk menyaring sumber daya manusia guna mengisi formasi yang lowong dalam struktur pemerintahan. Hal ini dimaksudkan guna meningkatkan kinerja dalam sektor pelayanan publik. Dalam rangka pencapaian tujuan nasional dan tujuan pembangunan nasional tersebut diperlukan peran serta Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat yang tugasnya adalah untuk melaksanakan pemerintahan dan tugas pembangunan.

Pada penerimaan CPNS Tahun 2020 BKPSDM Kabupaten Pinrang mengusulkan 59 formasi yang terdiri dari 13 unit kerja yang membutuhkan tenaga tambahan dalam mendorong percepatan pembangunan di Kabupaten Pinrang melalui semangat otonomi daerah. Dalam proses penerimaan CPNS Kabupaten Pinrang tentu melalui berbagai tahapan, berikut ini peneliti akan memaparkan proses pengadaan pegawai dalam ruang lingkup pemerintahan Kabupaten Pinrang:

1. Pengumuman Penerimaan CPNS

Proses penerimaan CPNS Kabupaten Pinrang melalui berbagai tahapan sesuai dengan peraturan menteri pendayagunaan aparatur Negara dan reformasi

birokrasi (PermenPAN-RB) Nomor 23 Tahun 2019 tentang kriteria penetapan kebutuhan pegawai negeri sipil dan pelaksanaan seleksi CPNS Tahun 2019 dimana para calon pegawai negeri sipil harus mengikuti SKD dengan sistem penggunaan sistem *Computer Assisted Test* (CAT), setelah lulus masuk pada tahapan SKB. Hal tersebut berdasarkan hasil wawancara dengan informan NS selaku Kepala BKPSDM Kabupaten Pinrang

“Penerimaan CPNS pada Tahun 2019 tentu kita mengikuti arahan dari (Hasil wawancara 15 februari 2020) pemerintah pusat, dimana transparansi dalam penerimaan jauh lebih di prioritaskan. Jadi ada beberapa tahapan yang dilakukan terlebih dahulu kami menyusun beberapa intansi yang membuka lowongan dan jumlah kebutuhan SDM. Selanjutnya informasi tersebut dapat diakses oleh calon pelamar di akun SSCN milik kementerian aparatur Negara atau bisa di akses di pemkab Pinrang. Para peserta yang telah memilih formasi dan lulus pada proses administrasi kelengkapan berkas selanjutnya mengikuti ujian SKD yang dilaksanakan secara serentak.” (Hasil wawancara pada tanggal 15 februari 2021).

Hasil wawancara dengan informan di atas dapat disimpulkan bahwa penerimaan CPNS tahun 2019 dapat diakses oleh para pelamar melalui media elektronik dan media cetak yang telah di sediakan oleh BKPSDM Kabupaten Pinrang. Para pelamar juga bisa membuka akun SSCN yang terintegrasi dengan kementerian aparatur Negara guna melihat informasi kebutuhan pegawai di Kabupaten Pinrang.

Diera tekonologi seperti sekarang ini tentu tidak sulit bagi para calon pegawai negeri sipil untuk mengakses informasi tentang kebutuhan formasi yang dibuka dalam penerimaan CPNS Kabupaten Pinrang tahun 2019. Pemerintah Kabupaten Pinrang telah menyebarkan informasi melalui website resmi

pemerintah. Hal tersebut berdasarkan hasil wawancara dengan informan LP selaku sekretaris BKPSDM yang mengatakan bahwa:

“Untuk penerimaan CPNS Tahun 2019 ada beberapa platform yang kami gunakan dalam menyebarkan informasi terkait penerimaan CPNS tersebut. Salah satunya melalui website resmi pemerintah. Saya pikir dengan mudahnya mengakses informasi sekarang ini memudahkan bagi para calon peserta terlebih informasi tersebut dapat diakses langsung oleh calon peserta melalui smartphone masing-masing.” (Hasil wawancara pada tanggal 15 februari 2021)

Hasil wawancara dengan informan di atas dapat disimpulkan bahwa pengumuman pengadaan cpns tahun 2019 di Kabupaten Pinrang tersedia di website resmi badan kepegawaian daerah yang dapat diakses langsung oleh para calon peserta dengan kemudahan informasi melalui pendekatan teknologi.

Salah satu peserta CPNS Tahun 2019 yang berhasil lulus di unit kerja badan kepegawaian daerah Kabupaten Pinrang mendapatkan informasi melalui jejaring sosial media facebook yang diunggah oleh BKPSDM Kabupaten Pinrang dan di bagikan oleh orang-orang. Informasi tersebut merupakan info awal yang kemudian membuat peserta melakukan kroscek dengan cara mendaftarkan diri pada akun SSCN sebagai tahap awal untuk melakukan pendaftaran. Hal tersebut berdasarkan hasil wawancara dengan informan YD selaku pegawai yang baru saja ditempatkan sebagai staf UU perkawainan pegawai BKPSDM di kabupaten pinrang:

“Awalnya saya mendapatkan informasi dari media sosial facebook, informasi yang diupload oleh BKPSDM Kabupaten Pinrang tersebut langsung di bagikan oleh teman-teman media sosial. Berangkat dari informasi tersebut saya mencari informasi tentang penerimaan, kebetulan ada formasi yang membuka sesuai dengan latar belakang pendidikan yang saya miliki. Kemudian saya melakukan proses registrasi di akun SSCN dan mengikuti semua tahapan. Saya bersaing dengan ribuan peserta yang lain.

Dan memang pada ujian tersebut hasil dari tes langsung diumumkan pada saat setelah selesai ujian.” (Hasil wawancara 13 februari 2021).

Hasil wawancara dengan informan di atas menunjukkan bahwa pengumuman penerimaan CPNS Tahun 2019 di Kabupaten Pinrang di temukan pada halaman sosial media. Dengan demikian BKPSDM Kabupaten Pinrang sangat transparan dalam memberikan informasi kepada masyarakat terkait formasi penerimaan CPNS Tahun 2019 kepada masyarakat.

Berdasarkan hasil observasi penulis dilapangan pengumuman penerimaan CPNS Kabupaten Pinrang dapat diakses melalui website pemerintah Kabupaten Pinrang, website BKPSDM Kabupaten Pinrang dan media-media sosial. Dimana informasi penerimaan CPNS Tahun 2019 juga menjadi informasi hangat media-media online yang dengan mudahnya di bagikan pada media sosial yang dapat diakses oleh masyarakat secara luas.

2. Penyaringan rekrutmen CPNS

Pemerintah daerah berusaha memperoleh dan menempatkan pegawai yang tepat sesuai dengan bidang keahliannya masing-masing agar pembangunan dan otonomi daerah dapat tercapai. Sistem rekrutmen dan seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil dilakukan sesuai dengan potensi sumber daya manusia. Proses perekrutan CPNS Kabupaten Pinrang ditinjau dari latar belakang pendidikan dan keahlian dari calon pegawai yang di bahas kedalam pembahasan berikut:

Tabel 4.7 Keadaan rekrutmen CPNS Kabupaten Pinrang Berdasarkan tingkat pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	SKB	Lulus
1.	S1 Ilmu Hukum	6	2
2.	DIII Akuntansi, Manajemen dan Administrasi	72	42
3.	DIII Manajemen Informatika, Teknik Informatika dan Komputer	3	2
4.	S1 Ilmu Pemerintahan	6	2
5.	DIII Kearsipan	-	-
6.	S1 Ilmu Komunikasi	3	1
7.	S1 Perencanaan Wilayah dan Planologi	6	2
8.	DIII Teknik Informatika	-	-
9.	S1 Kesehatan Masyarakat	6	2
10.	S1 PGSD, Pendidikan Matematika, Pendidikan Bahasa Inggris, Pendidikan IPA	12	4
	Jumlah	114	57

Sumber: BKD Kabupaten Pinrang 2019

Berdasarkan tabel 4.7 terkait rekrutmen CPNS pada tahap seleksi kompetensi bidang (SKB) pada penerimaan CPNS Kabupaten Pinrang Tahun 2019 terdapat 114 peserta yang berhasil lolos pada Tahap SKB dan 57 orang berhasil lulus menjadi pegawai negeri sipil Kabupaten Pinrang. Adapun dua formasi pada jenjang pendidikan DIII kearsipan dan teknik informatika tidak ada peserta yang mendaftar dalam formasi tersebut.

Pelaksanaan rekrutmen CPNS Kabupaten Pinrang Tahun 2019 melalui beberapa tahapan. Salah satunya seleksi kompetensi bidang yang merupakan tes terakhir sebelum peserta benar-benar dinyatakan lulus sebagai pegawai negeri sipil di ruang lingkup pemerintahan Kabupaten Pinrang. Dari beberapa jenjang

pendidikan terdapat dua yang tidak memiliki peminat, seperti hasil wawancara dengan LP selaku sekretaris BKD yang mengatakan bahwa:

“Dari 59 formasi terdapat 17 latar belakang pendidikan yang merupakan gabungan dari lulusan DIII dan S1 pada rekrutmen CPNS Tahun 2019. Dari data yang di rangkum terdapat 114 peserta yang mengikuti SKB dan 57 di antaranya berhasil lulus menjadi PNS. Memang terdapat dua jenjang pendidikan yang memang tidak memiliki pendaftar, tentu ini sangat di sayangkan. Hal tersebut dapat menjadi masukan bagi tenaga pendidik untuk lebih mensosialisasikan bahwa kebutuhan-kebutuhan dunia kerja termasuk CPNS dapat menerima latar pendidikan seperti DIII. (Hasil wawancara pada tanggal 15 februari 2021).

Hasil wawancara dengan informan menunjukkan bahwa terdapat 59 formasi yang di butuhkan dalam proses perekrutan CPNS Kabupaten Pinrang dimana terdapat 57 orang yang berhasil lulus. Kebutuhan penerimaan CPNS Kabupaten Pinrang hanya dari dua kualifikasi pendidikan yaitu strata satu dan diploma tiga.

Hal senada juga disampaikan oleh informan RL selaku sub bidang pengadaan pegawai melalui hasil wawancara.

“Berdasarkan data yang dirangkum benar adanya memang ada dua formasi yang tidak memiliki peminat sama sekali. Padahal jika dilihat lulusan dari latar pendidikan tersebut sangat dibutuhkan dalam instansi pemerintahan. Adapun peserta yang masuk pada tahapan SKD sebanyak 1216 orang dan yang berhasil hanya lulus pada tahap SKB hanya 114 orang. (Hasil wawancara pada tanggal 15 februari 2021).

Hasil wawancara dengan informan diatas dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan rekrutmen CPNS Kabupaten Pinrang Tahun 2019 pada tahapan SKB terdapat 57 yang berhasil lulus sebagai pegawai negeri sipil di Kabupaten Pinrang. Dimana terdapat dua formasi yang tidak memiliki pendaftar sama sekali.

Tabel 4.8 Keadaan rekrutmen CPNS Kabupaten Pinrang Berdasarkan keahlian

No.	Keahlian	Peserta SKB	Lulus
1.	Penyusun Rencana Tata Ruang dan zonasi	6	2
2.	Pengelola sistem administrasi kependudukan	2	1
3.	Penyuluh kesehatan masyarakat ahli pertama	6	2
4.	Pamong belajar ahli pertama	12	4
5.	Analisis berita	3	1
6.	Analisis kependudukan dan catatan sipil	6	2
7.	Analisis rancangan peraturan perundang-undangan	6	2
8.	Pengelola keuangan	72	42
9.	Pengelola sistem administrasi kependudukan	1	1
10.	Pranata potografi	-	-
11.	Pranata kearsipan	-	-
	Total	114	57

Sumber: BKD Kabupaten Pinrang 2019

Berdasarkan tabel 4.8 tentang rekrutmen CPNS berdasarkan keahlian dapat dilihat pengelola keuangan menjadi formasi yang memiliki tingkat kelulusan dengan peserta sebanyak 42 orang. Sementara pranata potografi dan pranata kearsipan tidak memiliki pendaftar satupun. Sehingga dari 59 formasi hanya 57 peserta yang berhasil lulus masuk ketahapan selanjutnya untuk ditetapkan sebagai pegawai negeri sipil di ruang lingkup pemerintahan Kabupaten Pinrang.

3. Pengangkatan

Pegawai Negeri Sipil sebagai salah satu unsur Aparatur Sipil Negara mempunyai peranan yang sangat strategis dalam menyelenggarakan tugas – tugas umum pemerintahan dan tujuan pembangunan nasional. Sosok Pegawai Negeri Sipil yang mampu memainkan peran tersebut adalah Pegawai Negeri Sipil dengan

kompetensi yang diindikasikan dari sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Negara, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai seorang pelayan publik serta mampu sebagai perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Setelah melewati semua tahap penerimaan CPNS tahun 2019 dan dinyatakan lulus tes SKD dan SKB yang dilakukan melalui platform SSCN para peserta tidak langsung menjadi PNS. Selanjutnya ada beberapa hal yang mesti dipersiapkan. Berdasarkan dari hasil penelitian penulis ada beberapa tahapan yang harus di lewati mulai dari masa percobaan sampai pengangkatan yang akan di bahas sebagai berikut:

a) Masa Percobaan

Pada pasal 58 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara ditentukan bahwa pengadaan PNS merupakan kegiatan untuk mengisi kebutuhan jabatan administrasi dan/atau jabatan fungsional dalam suatu Instansi Pemerintah. Masa percobaan tersebut dihitung sejak tanggal yang bersangkutan diangkat sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS). Sementara berdasarkan pasal 45 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil ditentukan bahwa ketentuan lebih lanjut mengenai petunjuk teknis pengadaan PNS diatur dengan Peraturan Badan Kepegawaian Negara.

Sebelum diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS), Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) harus menjalani masa percobaan minimal 1 (satu) tahun dan paling lama 2 (dua) tahun sejak diangkat menjadi CPNS. Selanjutnya CPNS yang

telah menjalankan masa percobaan dapat diangkat menjadi PNS dalam jabatan dan pangkat tertentu dengan keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian. Kemudian CPNS yang telah menjalankan masa percobaan lebih dari 2 (dua) tahun dan telah memenuhi syarat untuk diangkat menjadi PNS, tetapi karena sesuatu sebab belum diangkat menjadi PNS, maka hanya diangkat menjadi PNS apabila bukan karena kesalahan yang bersangkutan. Dan terakhir pengangkatan CPNS yang menjalani masa percobaan lebih dari 2 (dua) tahun ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian setelah mendapat pertimbangan teknis dari Kepala Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara

Tabel 4.9 CPNS Kabupaten Pinrang Yang Masuk Masa Percobaan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1.	S1 Ilmu Hukum	2
2.	DIII Akuntansi, Manajemen dan Administarasi	42
3.	DIII Manajemen Informatika, Teknik Informatika dan Komputer	2
4.	S1 Ilmu Pemerintahan	2
5.	DIII Kearsipan	-
6.	S1 Ilmu Komunikasi	1
7.	S1 Perencanaan Wilayah dan Planologi	2
8.	DIII Teknik Informatika	-
9.	S1 Kesehatan Masyarakat	2
10.	S1 PGSD, Pendidikan Matematika, Pendidikan Bahasa Inggris, Pendidikan IPA	4
Jumlah		57

Sumber: BKPSDM Kabupaten Pinrang 2019

Badan Kepegawaiaan dan Pengembangan SDM di Kabupaten Pinrang sebagai pelaksana penerimaan pegawai tingkat daerah perlu mempertimbangkan asaz-asaz pengangkatan pegawai negeri sipil sesuai dengan undang-undang yang

berlaku. Dalam masa percobaan para CPNS akan melalui proses pelatihan dan pendidikan sebagaimana hasil wawancara dengan informan NS selaku Kepala BKPSDM Kabupaten Pinrang.

“Ketika CPNS berhasil melewati seluruh tahapan SKD dan SKB serta di nyatakan lulus, tidak langsung diangkat sebagai pegawai negeri sipil. Mereka perlu melewati masa percobaan selama satu tahun, dimana dalam masa percobaan tersebut atau yang sering disebut masa prajabatan mereka akan di nilai moral, kejujuran, integritas serta memperkuat kompetensi bidang melalui pendidikan yang biasanya kami adakan Cuma satu kali untuk CPNS. Setelah melalui fase tersebut barulah kami melakukan penilaian apakah para CPNS tersebut pantas untuk dilantik sebagai PNS.” (Hasil wawancara 13 Februari 2021).

Senada dengan pernyataan tersebut salah satu informan YD selaku pegawai yang baru saja ditempatkan sebagai staf UU perkawainan pegawai BKPSDM di kabupaten pinrang menyatakan:

“Jadi para CPNS yang lulus tidak langsung dinyatakan sebagai PNS, ada beberapa tahapan yang harus saya lalui selama satu tahun. Salah satunya mengikuti pendidikan diklat jabatan. Disana saya di berikan pemahaman tentang bagaimana menjadi ASN yang baik. Jadi semacam ospek kalau bahasa sederhananya, bagaimana seorang junior harus diperkenalkan dengan visi misi kantor, bekerja dengan giat, disiplin dan jujur. Setelah melewati fase itu barulah saya resmi terangkat menjadi pegawai negeri sipil.” (Hasil wawancara 13 february 2021).

Berdasarkan hasil wawancara dengan dua informan diatas dapat diketahui bahwa para peserta CPNS Kabupaten Pinrang yang berhasil melewati seluruh tahapan tidak langsung diangkat menjadi PNS di raung lingkup Kabupaten Pinrang namun terlebih dahulu perlu melewati fase pendidikan dan pelatihan selama satu tahun sesuai dengan peraturan pemerintah PP Nomor 11 Tahun 2017 dimana BKPSDM Kabupaten Pinrang melakukan penilaian terhadap kinerja CPNS.

b) Pengangkatan Sebagai PNS

Calon Pegawai Negeri Sipil yang telah menjalankan masa percobaan dapat diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan dan pangkat tertentu dengan keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. “dalam hal ini pengangkatan CPNS untuk menjadi PNS bukanlah hal yang mudah sebelum pengangkatan CPNS akan melewati yang namanya masa percobaan dan penilaian dan disinilah akan dinilai apakah CPNS tersebut layak untuk dilantik sebagai PNS.” (Hasil wawancara LP 14 Februari 2021).

Berdasarkan dengan pernyataan tersebut salah satu informan NS selaku Kepala Badan BKPSDM Kabupaten Pinrang

“sebelum pengangkatan dilaksanakan maka CPNS yang akan di lantik sebagai PNS yang pertama itu mereka telah melewati masa percobaan selama kurang lebih satu tahun lamanya, dimasa percobaan inilah CPNS akan diberikan wejangan dan pemahaman bagaimana menjadi PNS yang jujur, disiplin dan siap untuk mengabdikan apabila CPNS telah melewati proses ini maka CPNS akan segera mengikuti pengangkatan sebagai PNS.” (Hasil wawancara NS 14 februari 2021)

Berdasarkan hasil observasi penulis di lapangan masa pengangkatan CPNS menjadi PNS di ruanglingkup pemerintahan Kabupaten Pinrang yang mengacu kepada peraturan pemerintah dan perundang-undangan para peserta yang telah melalui tahapan SKD dan SKB terlebih dahulu melaksanakan diklat prajabatan selama satu sampai dua tahun. Dimana dalam proses itu dilakukan penilaian apakah CPNS tersebut layak untuk di tetapkan sebagai pegawai negeri sipil oleh pejabat Pembina kepegawaian.

Hasil penerlitan dari Purwoko (2011), menunjukkan bahwa pengadaan PNS yang efektif dimulai dari perencanaan yang benar berdasarkan analisis kebutuhan pegawai sebagai hasil dari analisis beban kerja yang tepat. Rekrutmen harus dibuka seluas-luasnya dan transparan, disertai informasi yang lengkap mengenai lowongan termasuk uraian singkat jabatan, serta kondisi dan resiko kerja. Sumber rekrutmen juga harus diperhatikan dengan baik sebagai pertimbangan strategi rekrutmen.

Dari hasil penelitian penulis BKPSDM Kabupaten Pinrang melaksanakan manajemen kepegawaian mengacu kepada undang-undang atau peraturan pemerintah terkait aparatur birokrasi dimana salah satunya proses perekrutan CPNS melalui tiga tahap yaitu kelengkapan administrasi, tes SKD dan tes SKB. Dimana tes SKD sendiri dilaksanakan serentak menggunakan aplikasi *Computer Assisted Test* (CAT) dimana soal-soal yang disediakan berasal dari pusat. Setelah itu baru proses tes terkait pemahaman bidang. Kemudian setelah peserta lulus seleksi perlu melakukan pengabdian selama satu tahun sebelum benar-benar diangkat menjadi ASN. Hal tersebut menandakan bahwa proses manajemen kepegawaian melalui alur perekrutan pegawai sudah berjalan sangat ketat, transparan dan sesuai dengan kualifikasi pendidikan.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian melalui observasi dan wawancara bersama informan di Badan Kepegawaian Daerah dan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Pinrang mengenai Manajemen Kepegawaian ASN yang meliputi tentang Pengadaan kebutuhan pegawai dan pengadaan pegawai di Kabupaten Pinrang. Maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Penetapan kebutuhan Pegawai sebagai kesimpulan akhir pada penerimaan CPNS Tahun 2019 di Kabupaten Pinrang terdapat 59 formasi yang di buka terdiri dari 2 jenjang pendidikan yaitu diploma (DIII) dan starata satu (S1), 11 keahlian dari 13 unit kerja. Dalam proses penerimaan tersebut masing-masing peserta CPNS dapat mendaftarkan diri sesuai dengan kriteria pendidikan yang telah disiapkan di setiap unit kerja yang terdiri dari formasi khusus (Lulusan terbaik dan penyandang disabilitas) dan formasi umum.
2. Pengadaan pegawai sebagai kesimpulan terdiri dari proses pengumuman dimana informasi terkait penerimaan CPNS tersedia dalam laman resmi website pemerintah Kabupaten Pinrang dan media online yang mudah disebarkan melalui media sosial. Selanjutnya dalam proses penyaringan peserta mengikuti tes seleksi kompetensi dasar (SKD) melalui SSCN setelah lulus memasuki tahapan SKB. Peserta CPNS yang lulus seluruh rangkaian terlebih dahulu mengikuti diklat prajabatan selama satu sampai dua tahun sebelum resmi diangkat menjadi pegawai negeri sipil.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, meka penulis memberikan saran yaitu;

1. Pembinaan yang dilakukan oleh BKN, BKD dan Biro Organisasi dan Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara Kabupaten Pinrang sudah bagus, akan lebih baik jika didalam pembinaan dapat menerapkan seluruh manajemen Pegawai Negeri. Agar pegawai negeri sipil di Kabupaten Pinrang dengan cepat menyesuaikan Undang-Undang ASN.
2. Dalam pemberian sanksi dari BKN dan BKD perlu lebih tegas agar bagi PNS yang melanggar dapat memiliki kesadaran yang lebih agar pegawai negeri sipil di Kabupaten Pinrang dapat memiliki rasa jera, sudah saatnya Kabupaten Pinrang bangkit dari ketertinggalan-keteringgalan hal ini dapat diwujudkan dari tata kelola pemerintahan yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Auliya Citra (2016) , *Formasi Kebutuhan Pegawai Dalam Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Badan Kepegawaian Daerah Kota Makassar.*
- Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang (2019). *Data Kepegawaian.* Pinrang. BKPSDM Kabupaten Pinrang.
- Dessler (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid I. Edisi 10. Penerbit PT Indeks : Jakarta.
- Entang Am (2017), *Penempatan Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung.* Jurnal Administrasi Negara Vol. 2 No1.
- Hasibuan (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Bumi Perkasa.
- Manullang M (2008), *Dasar-Dasar Manajemen*, Yogyakarta : Ghalia Indonesia (GI).
- Martoyo (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 4, Yogyakarta BPFE Yogyakarta.
- Narapraja (2015), *Public Management*. Jurnal Kajian Ilmu Administrasi Negara Vol. 6 No1.
- Peraturan Gubernur No 42 Pasal 14 Tahun (2016), *Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja PNS.*
- Peraturan Pemerintah No 11 Pasal 5 Tahun (2017), *Tentang Manajemen PNS.*
- Peraturan Pemerintah No 100 Pasal 5 Tahun (2000). *Tentang PNS Profesi Yang Bebas Dari Intervensi.*
- Peraturan Pemerintah No 98 Tahun (2000), *Tentang pengadaan PNS.*
- Peraturan Pemerintah No 58 Tahun (2005) , *Tentang Keuangan Daerah.*
- Peraturan Pemerintah No 38 Tahun (2007) *tentang Pembagian Urusan Pemerintah.*
- Peraturan Pemerintah No 30 Tahun (2019). *Tentang Penilaian Kinerja PNS.*
- Peraturan Menteri No 13 Tahun (2006), *Tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah*

Peraturan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara UU No. 5 Tahun 2014

Poniran(2011), *Pengenalan Sistem Kepegawaian*, yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.

Rara (2017). *Pelaksana Mutasi Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Peatihan Daerah Kabupaten Toraja Utara*. Universitas Hasanuddin Makassar

Rivai (2004), *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta

Siagian S.P (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Telkom

Purwoko (2011), *Sistem Pengadaan Pegawai Negeri Sipil Yang Efektif*. Jurnal Kebijakan Dan Manajemen PNS Vol.5No2. University.

Sugiyono (2003), *Metode penelitian Administrasi* Bandung : Alfabeta Toha (2016: 88)

Tohadi (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, Mandar Baru.

Wahyudi (20015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, bandung: Penerbit Sulita

<http://www.google.com/search?q=jojonomic.com/blog/manajemen-kepelawaran>

<http://www.google.com/epitaf/ky.ac.id/167211/15252011.pdf>

<http://www.pelajar.co.id>

PEDOMAN WAWANCARA

1. Apakah penetapan pegawai berdasarkan tingkat pendidikan sangat berpengaruh?
2. Apakah kualifikasi pendidikan menjadi skala prioritas dari kebutuhan pegawai?
3. Apakah formasi yang telah diumumkan merupakan kebutuhan penambahan pegawai?
4. Apakah CPNS mendaftar sesuai dengan keahliannya?
5. Berapa jumlah unit kerja yang mengajukan permohonan penambahan pegawai sesuai dengan kebutuhan instansi?
6. Bagaimana proses penerimaan CPNS Kabupaten Pinrang?
7. Apakah pengumuman CPNS di beritahukan secara terbuka?



Universitas Muhammadiyah Makassar

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Faculty of Social and Political Sciences

Widya Dharma 1, Gedung Sate, Jl. S. Sos., M.Si., Makassar 90231
Telp. 0411-441723 Fax. 0411-441748
E-mail: dsip@umh.ac.id dsip@umh.ac.id

Nomor: 0238/USP/A.6-V/1/2442 H/2021 M
Lamp: 1 (satu) Eksemplar
Hal: Pengantar, Penelitian

Kepada Yth.
Bapak Rektor, Cg. Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LP3M) Universitas Muhammadiyah Makassar

Kami dengan ini memberitahukan bahwa telah selesai proses penelitian untuk melengkapi data dalam rangka Penelitian Skripsi, maka diharapkan kepada Bapak/Ibu kiranya dapat memberikan pengantar penelitian kepada:

Nama Mahasiswa: Irmayanti, A.M.
NIM: 202011000216
Jurusan: Ilmu Administrasi Negara
Lokasi Penelitian: Di Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Barrang Lenei, Kabupaten Barrang Lenei, Sulawesi Tenggara.
Judul Skripsi: "Manajemen Kepegawaian Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Barrang Lenei"

Demikian Pengantar Penelitian ini disampaikan, kami berharap dan kerjasamanya yang baik, diucapkan terima kasih.

Jazakumillahu Khaeran Fatmahanik
Wassalamu Alaikum Wa'ala'ihim

Makassar, 29 Januari 2021
Dekan,
Ub. Wakil Dekan I





PEMERINTAH KABUPATEN PINRANG
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA
 Jln. BINTANG No. 111 Tlp. (0421) 913793
 PINRANG 91212

SURAT KETERANGAN
 Nomor: SK/028/2021/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Drs. H. MUHAMMAD NASRULMSI
 NIP : 196206111988021007
 Pangkat : Pembina Utama Muda / IV.a
 Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa berdasarkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang Nomor: SK/0048/Kepegawaian/DPN/PSF/02/2021 tanggal 23 Februari 2021 tentang Rekomendasi Penelitian kepada :

Nama : IRISYAKTI ALIA
 NIP : 199611126416
 Jenis Kelamin : Wanita
 Pekerjaan : Mahasiswa
 Program Studi : Administrasi Negara
 Alamat : Ruang Keamatan Lantai 4 Gedung 401 Bempu

Telah melakukan penelitian dalam rangka pelaksanaan Skripsi dengan judul "MAMULMEN KEPEGAWAIAN APARATUR SIPA NEGARA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN PINRANG" di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang pada tanggal 22 Februari 2021.

Demikian surat keterangan ini di buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Di keluarkan di Pinrang
 Pada tanggal, 22 Februari 2021

Kepala Badan,

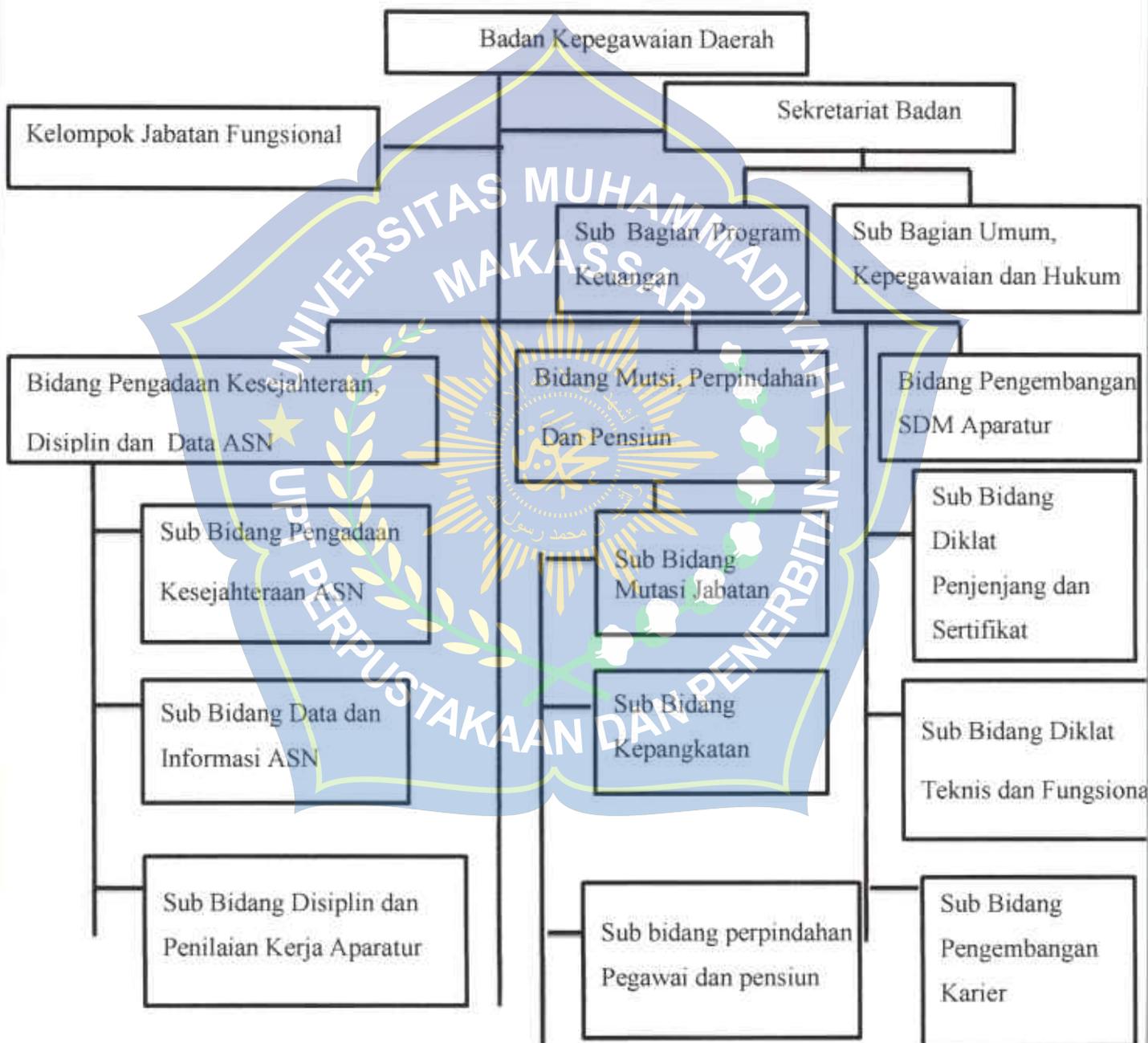


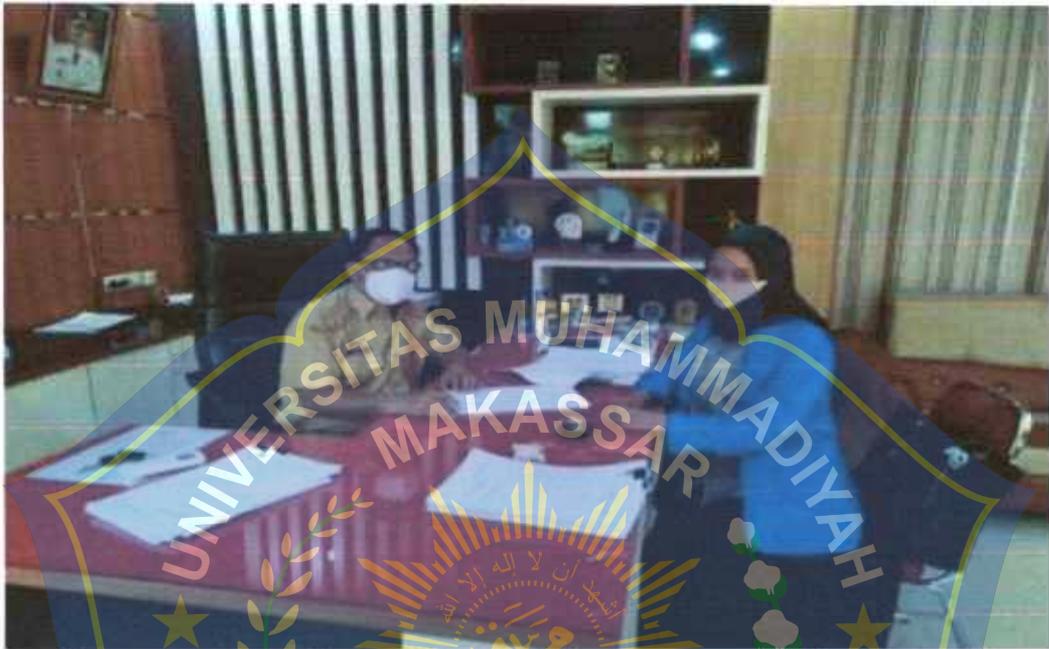
DRS. H. MUHAMMAD NASRULMSI
 Pangkat : Pembina Utama Muda
 NIP : 196206111988021007



Struktur Organisasi

Gambar 4.1 Struktur Organisasi BKPSDM Kabupaten Pinrang





Gambar : wawancara dengan Kepala Badan Kepegawaian Dan Pengembangan

Sumber Daya Manusi (Drs. H. Muhammad Nasir, M.Si)



Gambar : Wawancara dengan Sekertaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan

Sumber Daya Manusia (Laupe S.sos)



Gambar : wawancara dengan informan Ayu selaku staf sub kepegawaian



Gambar : wawancara dengan pegawai bagian organisasi tatakelola

RIWAYAT HIDUP



IRMAYANTI ALIN, lahir di Data pada Tanggal 18 Desember 1998 anak ke empat dari enam bersaudara dari pasangan Bapak Alimuddin dan Ibu Nawia. Jenjang Pendidikan, sebelumnya peneliti menempuh sekolah Dasar di SDN 140 Maroneng Lulus

Tahun 2010, Sekolah Menengah Pertama di SMPN 5 Duampanua Lulus di Tahun 2013, Sekolah Menengah Atas di SMA 2 Pinrang Lulus Tahun 2016, dan terdaftar sebagai Mahasiswa Ilmu Administrasi Negara di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar pada Tahun 2016, peneliti berhasil menyelesaikan skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (SI) dengan judul "MANAJEMEN KEPEGAWAIAN APARATUR SIPIL NEGARA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI KABUPATEN PINRANG"