Jurnal Administro Vol 3, No 2, pp 19-22
© 2021 IAN FIS UNIMA. All right reserved
ISSN 2714-6413
e-ISSN 2714-6421

Jurnal Administro

(Jurnal Kajian Kebijakan dan Ilmu Administrasi Negara)

URL: ejurnal.unima.ac.id

Pengadaan Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kota Manado

Yedit Natos [a, 1*]

[a] Pemerintah Kota Manado, Manado, Indonesia
[1] yeditnatos@gmail.com *

INFO ARTIKEL

Key word:
Personnel Management, Government employees, Procurement of civil servants.

ABSTRACT

This study aims to identify and analyze the procurement procedures for civil servants which include the allocation of formations and stages of procurement carried out within the Manado City Government. The results of the study indicate that the formation allocation set by the Menpan-RB has not been able to meet the needs of the agency, causing a shortage of employees which has an impact on the performance of public services that are less than optimal. The quota for civil servants in the Manado City Government has not been maximized due to the relatively high ratio of regional employee expenditures so that the policy for determining the need for civil servants applied by the Menpan-RB is zero growth, meaning only for priority positions with a quota that does not exceed the number of retired employees so that there is no increase in the number of employees. and employee budget.

INTISARI

Kata kunci:
Manajemen Kepegawaian,
Pegawai Negeri Sipil,
Pengadaan PNS.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis prosedur pengadaan PNS yang vmencakup alokasi formasi dan tahapan pengadaan yang dilaksanakan di lingkungan Pemerintahan Kota Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa alokasi formasi yang ditetapkan oleh Menpan-RB belum dapat memenuhi kebutuhan instansi sehingga menyebabkan kekurangan jumlah pegawai yang berdampak pada performa pelayanan publik yang menjadi kurang optimal. Belum maksimalnya kuota PNS Pemerintah Kota Manado disebabkan oleh rasio belanja pegawai daerah yang masih relatif tinggi sehingga kebijakan penetapan kebutuhan PNS yang diberlakukan Menpan-RB adalah zero growth artinya hanya untuk jabatan prioritas dengan kuota yang tidak melebihi jumlah pegawai pensiun sehingga tidak terjadi penambahan pada jumlah pegawai dan anggaran belanja pegawai.

Copyright © 2021 (Yedit Natos). All Right Reserved

1. Pendahuluan

Sumber daya aparatur adalah salah satu unsur yang paling vital dalam instansi pemerintah dan instrumen yang utama dalam mencapai tujuan organisasi [1]. Pentingnya peranan sumber daya aparatur juga dinyatakan dalam penjelasan atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) bahwa ASN adalah pelaksana pelayanan publik dan perekat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia untuk mewujudkan tujuan nasional yaitu meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran masyarakat [2].

Untuk dapat menjalankan tugas dimaksud, Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang merupakan pegawai ASN sangat dibutuhkan oleh setiap instansi pemerintah, dalam jumlah dan kualifikasi yang sesuai dengan tuntutan jenis pelayanan yang menjadi tanggung jawabnya. Namun demikian,

* Korespondensi Penulis; yeditnatos@gmail.com

kenyataannya, pengadaan PNS tidak selalu sesuai dengan kebutuhan instansi [2]. Salah satu penyebab permasalahannya adalah menyangkut penetapan alokasi formasi yang tidak menjadi kewenangan otonom instansi bersangkutan, melainkan kewenangan pemerintah pusat dalam hal ini Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi [2]. Oleh karena hal tersebut, terjadi kesenjangan (*gap*) antara jumlah yang diusulkan instansi dengan yang ditetapkan Menpan-RB, seperti yang terjadi pada Pemerintah Kota Manado yang dalam 3 tahun terakhir tidak mendapatkan alokasi formasi pengadaan PNS sebagaimana jumlah yang diusulkan.

Perbedaan kebutuhan jumlah PNS yang diusulkan oleh Pemkot Manado dengan yang ditetapkan oleh Menpan-RB mengakibatkan terjadi kekurangan pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Manado. Hal tersebut membuat pegawai menanggung beban pekerjaan yang berlebihan sehingga berdampak negatif terhadap performa pelayanan. Kelebihan beban kerja menyebabkan waktu penyelesaian suatu produk layanan menjadi lebih lama dari waktu normal. Kondisi seperti ini memberikan gambaran yang kurang baik terhadap pelayanan publik di lingkungan Pemerintah Kota Manado.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka penulis melakukan penelitian melalui pengkajian secara teoritik dan metodologis terhadap prosedur pengadaan PNS yang dilaksanakan di lingkungan Pemerintah Kota Manado, dengan tujuan untuk menganalis 2 aspek penting dalam prosedur pengadaan PNS yaitu alokasi formasi dan tahapan pengadaan PNS

2. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Adapun yang menjadi fokus penelitian adalah (1) alokasi formasi dalam pengadaan PNS; dan (2) tahapan pengadaan PNS yang mencakup tahap (a) perencanaan, (b) pengumuman lowongan, (c) pelamaran, (d) seleksi dan pengumuman hasil seleksi, (e) pengangkatan menjadi CPNS dan masa percobaan, serta (f) pengangkatan menajadi PNS, dengan lokus penelitian adalah di lingkungan Pemerintah Kota Manado dan mengambil waktu pada bulan Juli sampai dengan September 2020.

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi dengan instrumen penelitian berupa pedoman wawancara, dan catatan lapangan. Sumber data meliputi: sumber data primer yaitu pimpinan dan staf bidang pengadaan dan pengembangan BKPSDM Kota Manado, CPNS Kota Manado yang lulus seleksi tahun anggaran 2018, dan peserta seleksi CPNS tahun anggaran 2019**;** serta sumber data sekunder berupa data penetapan kebutuhan PNS di lingkungan Pemerintah Kota Manado tahun 2018 dan 2019, data usulan formasi kebutuhan PNS Pemerintah Kota Manado tahun 2018 dan 2019, kepustakaan, dan regulasi. Teknik analisis dan keabsahan data yang digunakan adalah model Miles dan Huberman dengan beberapa aktivitas dalam menganalisis data yaitu: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Untuk keabsahan data digunakan teknik triangulasi.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Alokasi Formasi dalam Pengadaan PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Manado

Penetapan formasi Pegawai ASN bertujuan agar satuan-satuan organisasi negara mempunyai jumlah dan mutu pegawai yang cukup, sesuai dengan beban kerja yang dipikulkan pada satuan-satuan organisasi [1]. Namun demikian, dari hasil penelitian ditemukan bahwa alokasi formasi yang diterima Pemerintah Kota Manado belum dapat memenuhi kebutuhan instansi sehingga menyebabkan terjadinya kekurangan jumlah pegawai.

Jumlah PNS Pemerintah Kota Manado pada tahun 2014 adalah 7812 orang dan berkurang menjadi 5723 orang di tahun 2018. Ini berarti, terdapat pengurangan sebanyak 2089 orang setelah adanya kebijakan pembatasan penerimaan (moratorium) CPNS yang membuat Pemerintah Kota Manado tidak mengangkat PNS selang tahun 2015, 2016, dan 2017. Untuk tahun anggaran 2017 memang diusulkan formasi oleh Pemerintah Kota Manado sebanyak 1135 orang namun tidak disetujui oleh Menpan-RB dengan alasan rasio belanja pegawai Pemerintah Kota Manado terhadap total belanja dalam APBD masih di atas 50%. Selanjutnya diusulkan kembali formasi sebanyak 523 orang untuk tahun anggaran 2018, namun yang ditetapkan oleh Menpan-RB hanya 199 orang sesuai SK Menpan-RB Nomor 436 Tahun 2018 Tentang Penetapan Kebutuhan PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Manado. Ini berarti, setelah 3 tahun berturut-turut (2015, 2016, 2017) tidak dilakukan pengangkatan PNS dan terjadi pengurangan pegawai sebanyak 2089 orang, formasi yang disetujui untuk tahun 2018 hanya 199 orang.

Jika dibandingkan dengan jumlah usulan, formasi yang ditetapkan oleh Menpan-RB hanya 38%, jauh di bawah jumlah yang dibutuhkan. Hal yang sama terjadi untuk tahun anggaran 2019 dengan usulan sejumlah 374 orang, yang ditetapkan oleh Menpan-RB hanya 310 orang sesuai SK Menpan-RB Nomor 376 Tahun 2019 Tentang Penetapan Kebutuhaan PNS di lingkungan Pemerintah Kota Manado. Alokasi formasi tersebut mencerminkan ketidaksesuaian antara kebutuhan pegawai dengan pemenuhannya. Penyebab permasalahannya terletak pada rasio anggaran belanja pegawai Pemerintah Kota Manado terhadap total anggaran dalam APBD yang masih relatif

tinggi.

Salah satu pertimbangan dalam menyusun dan menetapkan kebutuhan PNS instansi pusat maupun daerah, adalah rasio anggaran belanja pegawai terhadap keseluruhan anggaran belanja [3]. Anggaran rutin kepegawaian menunjukkan kemampuan organisasi untuk membayar gaji pegawai dan menentukan berapa jumlah pegawai baru yang dapat direkrut [4]. Kenyataannya, pada tahun 2015-2017, rasio anggaran belanja pegawai Pemerintah Kota Manado berada di atas 50% dari total anggaran belanja dalam APBD. Anggaran belanja pegawai tersebut berbanding lurus dengan jumlah pegawai, sehingga apabila terjadi pengurangan jumlah pegawai maka anggaran belanja pegawai akan menurun. Itulah sebabnya, kebijakan penetapan alokasi formasi model *minus growth* dan *zero growth* yang diterapkan pemerintah berhasil menurunkan rasio anggaran belanja pegawai Kota Manado menjadi 47% di tahun 2018, dan 44% di tahun 2019 meskipun dibarengi dengan konsekuensi berupa terjadinya kekurangan jumlah pegawai di instansi.

3.2 Tahapan Pengadaan PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Manado

Peranan aparatur dalam penyelenggaraan pelayanan publik di instansi pemerintah tidak dapat digantikan oleh sumber daya lain karena pelayanan publik membutuhkan manusia untuk membuat regulasi, mengambil keputusan, memfasilitasi kebijakan, dan mengeksekusi kebijakan tersebut. Oleh karena itu, pengadaan PNS sebagai pegawai aparatur sipil negara sangat penting dilakukan pada instansi pemerintah untuk mewujudkan kinerja pelayanan publik yang optimal.

Dari hasil wawancara dan observasi yang dilakukan peneliti, tahapan pengadaan PNS di lingkungan Pemerintah Kota Manado adalah seperti yang diatur dalam PP 11/2017 dan Perka BKN 14/2018, yaitu:

a. Tahap perencanaan. Hal-hal yang dilaksanakan oleh Pemerintah Kota Manado dalam perencanaan pengadaan PNS mencakup pembentukan panitia seleksi instansi, penyusunan rencana jadwal kegiatan pengadaan PNS secara rinci berdasarkan tenggang waktu yang sudah ditentukan Panitia Seleksi Nasional (Panselnas), dan mempersiapkan sarana dan prasarana demi kelancaran kegiatan pengadaan PNS. Dalam tahap ini masih terdapat kekurangan Pemerintah Kota Manado yaitu belum memiliki secara mandiri fasilitas seleksi berbasis CAT (*Computer Asisted Test*) sehingga harus menyewa dari pihak lain.
b. Tahap pengumuman lowongan. Pemerintah Kota Manado mengumumkan lowongan penerimaan PNS berdasarkan pengumuman lowongan oleh Panselnas, dan diumumkan secara terbuka kepada masyarakat melalui berbagai media seperti *website* Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Manado dengan alamat http://bkd.manadokota.go.id, akun media sosial seperti twitter dan facebook, dan dipublikasikan juga melalui koran dan radio, serta ditempel di papan pengumuman BKPSDM Kota Manado. Informasi yang diumumkan menjelaskan secara detail mengenai lowongan jabatan PNS dengan memuat nama jabatan, jumlah lowongan jabatan, unit kerja penempatan, kualifikasi pendidikan, alamat dan tempat lamaran ditujukan, jadwal tahapan seleksi, dan persyaratan yang harus dipenuhi pelamar.
c. Tahap pelamaran dilakukan secara *online* di http://sscasn.bkn.go.id, dimana pelamar membuat akun pendaftaran, mengisi data, dan menyampaikan dokumen lamaran secara elektronik (*upload*). Pelamaran diperuntukkan kepada semua warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tanpa dibatasi wilayah domisili sehingga tidak dikenal istilah putra daerah atau non putra daerah, semua diberi kesempatan yang sama. Dalam tahap ini ditemukan adanya kesulitan para pelamar dalam melakukan pendaftaran pada siang hari dikarenakan lambatnya waktu loading website (*website down*) sebagai akibat dari padatnya lalu lintas pengunjung.
d. Tahap seleksi dan pengumuman hasil seleksi. Pemerintah Kota Manado melaksanakan 3 tahapan seleksi yaitu, seleksi administasi, seleksi kompetensi dasar (SKD), dan seleksi kompetensi bidang (SKB). Seleksi administrasi dilakukan dengan memverifikasi secara *online* kecocokkan persyaratan administrasi dengan dokumen lamaran yang disampaikan pelamar, sementara SKD dan SKB dilakukan dengan menggunakan fasilitas CAT. Dalam tahap ini terdapat kekurangan dari para peserta yaitu belum mampu memanfaatkan durasi waktu tes secara maksimal untuk menyelesaikan semua soal dengan benar.
e. Tahap pengangkatan menjadi CPNS. Peserta yang lulus seleksi pengadaan PNS diangkat menjadi CPNS setelah adanya penetapan NIP dari BKN, dan selanjutnya menjalani masa percobaan berupa Diklat Dasar yang adalah pembentukan karakter dan peningkatan kompetensi para CPNS menuju ASN profesional.
f. Tahap pengangkatan menjadi PNS. Pemerintah Kota Manado melakukan pengangkatan PNS kepada CPNS yang telah memenuhi persyaratan berupa lulus Diklat Dasar, sehat jasmani dan rohani, serta bersedia mengucapkan janji/sumpah PNS.

Kesimpulan

1. Alokasi formasi dalam pengadaan PNS di lingkungan Pemerintah Kota Manado yang ditetapkan oleh Menpan-RB, dan belum memenuhi kebutuhan instansi sehingga menyebabkan terjadinya kekurangan jumlah pegawai.
2. Pelaksanaan tahapan pengadaan PNS di lingkungan Pemerintah Kota Manado didasarkan pada PP No. 11 Tahun 2017 dan Perka BKN No. 14 Tahun 2018, yaitu tahap perencanaan pengadaan, pengumuman lowongan, seleksi dan pengumuman hasil seleksi, pengangkatan menjadi calon PNS, dan masa percobaan, serta pengangkatan menjadi PNS

Referensi

[1] K. Muh, "Manajemen Aparatur Sipil Negara," Depok: Rajawali Pers, 2018.
[2] Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.
[3] Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
[4] A. Sulistiyani & Rosidah, "Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik,"Yogyakarta: Graha Ilmu, (2009).