

# STRATEGI PEMERINTAH DAERAH DALAM PENGADAAN PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI KABUPATEN PANGANDARAN PROVINSI JAWA BARAT

Oleh

**Rikha Murliasari**

Institut Pemerintahan Dalam Negeri

rikha.murliasari@gmail.com

---

## ABSTRACT

*LOCAL GOVERNMENT STRATEGIES IN PROCUREMENT OF CIVIL SERVANTS (PNS)  
IN PANGANDARAN REGENCY, WEST JAVA PROVINCE*

*This observation aims to find out how the role of the Government and the implementation that occurs in the field in the implementation of this employee procurement. Besides that, it is also to find out the obstacles that arise in the procurement of civil servants and what efforts are being made by the Pangandaran Regency Government in overcoming the existing obstacles. The research method used is a qualitative descriptive research method with an inductive approach. Sources of data in this study are primary and secondary data sources. The data analysis technique used was place, person, and paper. Data collection techniques include interviews, observations and documentation. Based on observations in the field, the implementation of the procurement of Civil Servants in the Pangandaran Regency has been quite good, but an assessment or evaluation of its activities has not yet been carried out. The existing obstacles include the limitations of the Pangandaran Regency Government regarding the limitations of the Pangandaran Regency Government regarding the condition of Pangandaran Regency which is a developing area as a result of the expansion area/Bari Autonomous Region (DOB) and the limitations of the technology used.*

**Keywords:** *strategy, procurement, civil servant*

## ABSTRAK

Pengamatan ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana peran Pemerintah dan pelaksanaan yang terjadi di lapangan dalam pelaksanaan pengadaan pegawai ini. Disamping itu juga untuk mengetahui kendala yang muncul dalam kegiatan pengadaan Pegawai Negeri Sipil ini serta upaya apa yang dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Pangandaran dalam mengatasi kendala yang ada. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif kualitatif dengan pendekatan induktif. Sumber data pada penelitian ini adalah sumber data primer dan sekunder. Teknik analisis data yang digunakan place, person, dan paper. Teknik pengumpulan data meliputi wawancara, observasi dan dokumentasi, Berdasarkan pengamatan di lapangan, pelaksanaan pengadaan Pegawai Negeri Sipil di lingkup Kabupaten Pangandaran sudah cukup baik, tetapi masih belum dapat dilakukan penilaian maupun evaluasi dari kegiatannya. Kendala yang ada di antaranya masih adanya keterbatasan dari Pemerintah Kabupaten Pangandaran terkait adanya keterbatasan dari Pemerintah Kabupaten Pangandaran terkait kondisi

Kapupaten Pangandaran yang merupakan daerah berkembang hasil dari wilayah pelekaran/ Daerah Otonom Bari (DOB) serta keterbatasan teknologi yang digunakan.

**Kata kunci:** strategi, pengadaan, pegawai negeri sipil

## PENDAHULUAN

Berdasarkan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang aparatur Sipil Negara yang membahas secara luas mengenai pembagian dan pengelolaan Aparatur Sipil Negara. Secara umum Aparatur Sipil Negara dibagi menjadi dua, yaitu Pegawai Negeri Sipil bersifat pegawai tetap yang diatur oleh Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil dan yang kedua adalah Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang berdasarkan perjanjian kerja dan diatur oleh Peraturan Pemerintah No. 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

Pelaksanaan manajemen Pegawai Negeri Sipil pada saat ini masih terdapat banyak permasalahan yang terjadi pada Pemerintah Daerah. Hal tersebut menjadi pekerjaan rumah yang harus diselesaikan dan dibenahi oleh pemerintah daerah disertai dengan pengawasan yang diterapkan oleh Pemerintah pusat guna memastikan bahwasanya tidak ada penyalahgunaan kewenangan oleh pihak mana pun. Permasalahan yang lebih spesifik terkait indikator manajemen Pegawai Negeri Sipil di daerah yaitu tentang pengadaan PNS. Permasalahan ini terjadi di banyak daerah, terlebih pada daerah berkembang dan atau dalam tahap pembangunan aspek pemerintahannya.

Kapupaten Pangandaran merupakan Daerah Otonom Baru (DOB) dalam tata pemerintah di Provinsi Jawa Barat. Sebelum melakukan pemisahan dan menjadi Daerah Otonom Baru, Kabupaten Pangandaran termasuk ke dalam lingkup daerah otonomi Kabupaten Ciamis. Status Pangandaran yang resmi menjadi Daerah

Otonom Baru merupakan implementasi dari dikeluarkannya Undang-Undang No. 21 Tahun 2012 tentang pembentukan dan pengesahan Kabupaten Pangandaran sebagai Daerah Otonom Baru. Berdasarkan RPJMD Kabupaten Pangandaran disebutkan bahwa secara menyeluruh wilayah Kabupaten Pangandaran memiliki luas 168.509 Ha dengan luas laut 67.340 Ha. Kabupaten Pangandaran termasuk wilayah wisata dengan luas pantainya mencapai 91 km. Kabupaten Pangandaran terdiri dari 10 kecamatan dan 93 desa atau Kelurahan dalam pembagian wilayah Administrasi.

Menurut Mahmud selaku Sekretaris Daerah Kabupaten Pangandaran yang dilansir melalui **website** <https://www.pikiran-rakyat.com> yang diakses pada 15 Desember 2016, dijelaskan bahwa masih ada permasalahan terkait jumlah pegawai pemerintah yang terjadi di Kabupaten Pangandaran, di mana jumlah pengadaan yang belum sesuai dengan jumlah yang dibutuhkan dalam menunjang aktivitas pemerintah di bidang pemerintahan Kabupaten Pangandaran. Jumlah PNS yang ada di Kabupaten Pangandaran masih minim dan berada di posisi yang tidak ideal dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat karena jumlahnya masih sedikit, sehingga ada PNS yang harus menjalani rangkap tugas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai PNS.

Sehubungan dengan jumlah pegawai Negeri Sipil yang masih belum sesuai dengan kebutuhan di Kabupaten Pangandaran, urusan ketenagakerjaan memiliki aspek multidimensi dan lintas sektoral, sehingga peranannya menjadi salah satu aspek strategis dalam pembangunan daerah. Masalah ketenagakerjaan menjadi perhatian pemerintah daerah, khususnya para pencari kerja. Pencari kerja di Kabupaten

Pangandaran didominasi oleh laki-laki sebanyak 1.461 orang, sedangkan perempuan hanya 1.225 orang, sehingga total pencari kerja lulusan Sekolah Menengah Atas mendominasi pencari kerja di Kabupaten Pangandaran yaitu sebanyak 1.202 orang laki-laki dan 877 orang perempuan.

Fokus penelitian ini dapat dirumuskan antaralain: (1) Bagaimana strategi Pemerintah Daerah dalam pengadaan Pegawai negeri sipil di Kabupaten Pangandaran Provinsi Jawa Barat? (2) Apa saja faktor pendukung dan penghambat dari strategi Pemerintah Daerah dalam pengadaan Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Pangandaran Provinsi Jawa Barat? (3) Apa saja upaya mengatasi faktor penghambat dari strategi Pemerintah Daerah dalam pengadaan Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Pangandaran Provinsi Jawa Barat?

## TINJAUAN PUSTAKA

### Konsep Strategi

Secara umum strategi mengacu pada konsep yang digunakan dalam pokok bahasan manajemen Strategis. Konsep strategi didefinisikan sebagai cara untuk mencapai tujuan. Perencanaan strategi mengacu pada penggunaan konsep strategi untuk mengembangkan suatu rencana tindakan atau aksi. Strategi adalah sarana bersama dengan tujuan jangka panjang yang hendak dicapai.<sup>1</sup> Istilah strategi berasal dari bahasa Yunani, yakni *strategos* atau *strategeia* dengan kata jamak strategis (*stratod*: militer; dan *egos*: memimpin) yang artinya kepemimpinan dalam ketentaraan. Strategi bisa juga diartikan sebagai suatu rencana untuk pembagian dan penggunaan kekuatan militer dan material pada daerah-daerah tertentu untuk mencapai tujuan tertentu.

Sejalan dengan perkembangan konsep suatu manajemen strategis (*strategic management*) strategi ini tidak didefinisikan hanya semata-mata cara atau upaya mencapai karena strategi yang tercantum dalam konsep manajemen strategi mencakup juga penetapan berbagai tujuan itu sendiri melalui berbagai keputusan strategis yang dibuat oleh manajemen perusahaan yang diharapkan akan menjamin terpeliharanya keunggulan kompetitif perusahaan. Strategi merupakan serangkaian keputusan dan tindakan manajerial yang dihasilkan dari suatu proses formulasi dan implementasi rencana dengan tujuan untuk mencapai keunggulan kompetitif.<sup>2</sup>

Manajemen strategi diartikan sebagai usaha manajerial dalam menumbuhkan-kembangkan kekuatan perusahaan untuk mengeksplorasi peluang bisnis yang muncul guna mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan visi yang telah ditentukan.<sup>3</sup> Selanjutnya disebutkan bahwa manajemen strategi adalah proses untuk membantu organisasi dalam mengidentifikasi apa yang ingin mereka capai, dan bagaimana seharusnya mereka mencapai hasil yang bernilai.

Pemahaman yang baik mengenai konsep strategi dan konsep-konsep berkaitan lainnya, sangat menentukan suksesnya strategi yang akan digunakan. Konsep strategi terdiri atas:<sup>4</sup>

a. *Distinctive competence*

Yaitu tindakan yang dilakukan guna meningkatkan kegiatan yang dilakukan agar lebih baik dari sang pesaing

b. *Competitive Advantage*

Yaitu kegiatan spesifik yang dikembangkan agar lebih lanjut

1 David, Fred R. 2009. *Manajemen Strategis Konsep. Edisi 12*: Jakarta: Salemba Empat

2 Sholihin, Ismail. 2012. *Manajemen Strategis*. Bandung: Erlangga

3 Muhammad, S. 2012. *Strategi Pemerintahan Manajemen Organisasi Publik*. Yogyakarta: Erlangga

4 Rangkuti, F. 2011. *SWOT Balanced Scorecard*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama

dibandingkan pesaingnya.

Dalam melakukan suatu penelitian yang memerlukan analisis, peran analisis sangat penting maka dibutuhkan tingkat analisis yang mendalam. Untuk menentukan faktor pendukung dan penghambat dalam pembangunan perlu alat analisis yang tepat. Analisis yang dimaksud adalah analisis SWOT yang mencakup faktor *strength* (kekuatan), *weakness* (kelemahan), *opportunities* (peluang), dan *threats* (ancaman).<sup>5</sup>

### Konsep Manajemen Strategi

Manajemen strategi adalah seni dan pengetahuan dalam merumuskan, mengimplementasikan, serta mengevaluasi keputusan-keputusan lintas fungsional yang mendukung sebuah organisasi guna mencapai tujuannya. Manajemen strategi berfokus pada usaha untuk mengintegrasikan manajemen, pemasaran, keuangan, produksi, penelitian dan pengembangan organisasi. Tujuan manajemen strategi adalah mengeksplorasi serta menciptakan berbagai peluang baru yang inovatif untuk perencanaan jangka panjang dan berusaha untuk mengoptimalkan tren-tren saat ini untuk masa yang akan datang.<sup>6</sup>

Manajemen strategis menentukan kinerja organisasi dalam jangka panjang. Manajemen strategis didefinisikan sebagai kumpulan keputusan dan tindakan yang merupakan hasil dan rumusan serta implementasi pada rencana yang dibuat untuk mencapai tujuan perusahaan serta bagaimana mengevaluasi dan melaksanakan tindakan tersebut demi tercapainya tujuan organisasi yang mencakup perumusan, implementasi dan evaluasi rencana strategi.<sup>7</sup>

### Model Manajemen Strategi

Secara umum model strategi dipaparkan sebagai berikut.

#### a. Visi dan Misi

Visi yang dimiliki oleh sebuah perusahaan merupakan suatu cita-cita tentang keadaan di masa datang yang diinginkan untuk terwujud oleh seluruh personel perusahaan.

#### b. Analisis Lingkungan Eksternal dan Internal

Perlu adanya pemahaman lingkungan eksternal dan internal perusahaan agar perusahaan memiliki keunggulan yang kompetitif.

#### c. Analisis Pilihan Strategi

Dari bermacam-macam strategi dalam kelompok strategi generik ini akan dipilih salah satu atau kombinasi beberapa strategi untuk (*grand strategy*) dengan menggunakan cara-cara tertentu.

#### d. Sasaran Jangka Panjang

Pembuatan sasaran jangka panjang mengacu pada strategi induk yang telah ditetapkan sebelumnya.

#### e. Strategi Fungsional

Strategi fungsional menjadi penuntun dalam melakukan berbagai aktivitas agar konsisten bukan hanya dengan strategi utamanya saja, melainkan dengan strategi bidang fungsional lainnya.

#### f. Program, Pelaksanaan, Pengendalian dan Evaluasi

Agar sasaran yang ingin diraih dapat direalisasikan dengan strategi yang telah ditetapkan, maka strategi perlu ditindaklanjuti dengan pelaksanaan (*action*)

Proses perencanaan strategis adalah kebijakan umum dan setting arah, penilaian situasi. Identifikasi isu strategis, pengembangan strategis, pembuatan keputusan, tindakan dan evaluasi. Secara

<sup>5</sup> *Ibid*

<sup>6</sup> David, FR. 2009. *Manajemen Strategis Konsep*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.

<sup>7</sup> *Ibid*

khusus perencanaan strategis dapat diterapkan kepada:<sup>8</sup>

- a. Lembaga Publik, Departemen atau divisi penting dalam organisasi.
- b. Pemerintahan Umum, seperti Pemerintahan Kota, Negara atau Negara bagian
- c. Organisasi nirlaba yang pada dasarnya memberikan pelayanan
- d. Fungsi khusus yang menjembatani batasan-batasan organisasi dan Pemerintah, seperti transportasi, kesehatan atau pendidikan
- e. Seluruh komunitas, kawasan perkotaan atau metropolitan, daerah atau negara bagian memperbaiki kinerja organisasi dan sebagainya.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teori dari Bryson bahwa strategi memiliki delapan komponen, antara lain:

- a. Persetujuan awal proses perencanaan strategis
- b. Mandat organisasi
- c. Misi dan nilai-nilai organisasi
- d. Analisis lingkungan eksternal
- e. Lingkungan internal
- f. Identifikasi isu strategis
- g. Rumusan strategi
- h. Rumusan visi organisasi di masa depan.

### Konsep Organisasi Pemerintahan Daerah

Organisasi merupakan wadah dan sistem kerja sama dari banyaknya jabatan pegawai, melalui pendekatan organisasi akan tersedia beberapa informasi yang diperoleh mengenai struktur, tugas pokok, fungsi dan tanggung jawab organisasi. Tujuan organisasi pemerintah dibentuk antara lain:<sup>9</sup>

- a. Melayani kepentingan masyarakat sebagai warga negara yang berposisi sebagai konsumen (*customer*) dan pemegang saham (*stakeholder*)
- b. Menjalankan misi guna mencapai tujuan dan bukan hanya sebagai pelaksana perundang-undangan

Sebagai sebuah sistem organisasi yang bersifat "*self-renewing system*" artinya organisasi merupakan sistem dengan mekanisme memperbaiki dirinya sendiri secara terus-menerus.

### Konsep Pengadaan Pegawai Negeri Sipil

Untuk mewujudkan Pegawai Negeri sipil yang memiliki kompetensi dan integritas sesuai dengan kebutuhan jabatan, Pemerintah menyelenggarakan sistem pengadaan Pegawai Negeri sipil yang:

- a. Transparan
- b. Objektif
- c. Akuntabel
- d. Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme

Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 78 Tahun 2013 tentang pengadaan Pegawai Negeri Sipil menyatakan bahwa pengadaan calon Pegawai Negeri sipil adalah proses untuk mengisi formasi yang kosong. Dalam suatu pengadaan pegawai ada dua macam sumber, yaitu:

- a. Pengadaan Internal

Yaitu karyawan yang mengisi lowongan jabatan yang kosong, ditarik dari karyawan yang telah ada dalam organisasi. Penarikan dilakukan dengan cara mutasi atau transfer baik sifatnya vertikal (promosi/demosi) maupun horizontal (rotasi).

- b. Pengadaan Eksternal

Dimaksudkan untuk mengisi lowongan jabatan yang kosong di tarik dari orang-orang di luar organisasi, antara lain:

8 Suwarsono.M. 2012. *Strategi Pemerintahan Manajemen Organisasi Publik*. Yogyakarta: Erlangga

9 Simangunsong, F. 2016. *Metodologi Penelitian Pemerintah*. Alfabeta: Bandung



- 1) Lembaga-lembaga pendidikan
- 2) Dinas Tenaga Kerja
- 3) Pasar Tenaga Kerja (umum)
- 4) Nepotisme atau kawan-kawan pegawai

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah metode penelitian deskriptif kualitatif dengan pendekatan induktif. Dalam metode ini diperlukan teknik pengumpulan data, analisis data dan cara dalam menemukan fakta-fakta yang ada di lapangan. Kegiatan penelitian ini sesuai dengan lingkup focus yaitu untuk mengetahui dan mendeskripsikan strategi pemerintah daerah Kabupaten Pangandaran dalam melaksanakan pengadaan Pegawai Negeri Sipil di wilayah pemerintahan Kabupaten Pangandaran. Penulis memperoleh data dengan cara studi lapangan yaitu dengan cara mendatangi langsung objek lokasi penelitian. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data dikelompokkan dalam dua jenis, yaitu:

### ► **Data Primer**

#### a. Observasi.

Kegiatan observasi meliputi pencatatan secara sistematis kejadian-kejadian, perilaku, objek-objek yang dilihat dan hal-hal yang diperlukan dalam mendukung penelitian yang sedang dilakukan.

#### b. Wawancara,

Penulis selaku pewawancara melakukan wawancara dengan melakukan tanya jawab kepada informan secara langsung. Dalam penelitian ini wawancara dilakukan kepada informan antara lain Bupati Pangandaran Provinsi Jawa Barat, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Pangandaran Provinsi Jawa Barat, Sekretaris daerah Kabupaten Pangandaran, Kepala badan Kepegawaian dan pengelolaan

SDM, Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengelolaan SDM, Kepala Bidang Kepegawaian dan Pengelolaan SDM, Kepala Sub Bidang Kepegawaian dan Pengelolaan SDM, Staf Badan Kepegawaian dan Pengelolaan SDM.

### ► **Data Sekunder**

Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dari berbagai sumber, yaitu Data Daerah dalam angka dari BPS (Badan Pusat Statistik), buku, laporan, jurnal, dan prosiding.

Analisis data dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik analisis miles dan Huberman dengan tahapan sebagai berikut.

#### 1. Reduksi Data.

Tahapan dalam mereduksi data adalah membuat ringkasan, mengode, menelusuri tema, membuat gugus-gugus dan menulis memo.

#### 2. Penyajian Data

Sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan simpulan dan pengambilan tindakan.

#### 3. Penarikan Simpulan

Kegiatan untuk mengambil simpulan dari setiap data yang diperoleh sejak awal atau hasil dari semua yang terangkum dari data yang diperoleh.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Sejak 2019 Pemerintah mengadakan pembukaan seleksi bagi Calon Pegawai Negeri Sipil secara Nasional dengan tujuan guna meningkatkan pelayanan bagi masyarakat dan upaya untuk meregenerasi pegawai terkait dengan besarnya jumlah Pegawai Negeri Sipil yang sudah memasuki masa pensiun. Kegiatan seleksi dengan skala Nasional ini menjelaskan bahwa akan dilaksanakannya tes secara satu waktu atau serempak di beberapa daerah wilayah

administrasi yang berbeda. Perencanaan dalam kaitan pengadaan Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Pangandaran merupakan suatu hal yang sangat penting dalam mengoptimalkan kegiatan guna mencapai tujuan yang telah dicanangkan oleh Pemerintah Pusat. Perencanaan akan menghasilkan poin dan indikator yang akan diterapkan dalam kegiatan tersebut. Poin yang terpenting dalam hal ini adalah kuota yang akan disediakan dari kegiatan pengadaan Pegawai Negeri sipil.

Kuota yang disediakan ditentukan berdasarkan kebutuhan pegawai di lingkungan pemerintahan yang dianggap masih memerlukan tambahan pegawai guna menunjang dan meningkatkan kinerja, pencapaian dan pelayanan yang dihasilkan oleh Satuan Kerja Perangkat Daerah terkait bagi masyarakat. Namun dalam keputusan akhir dari jumlah kuota yang akan diadakan merupakan kewenangan dari pemerintah pusat. Pemerintah Daerah hanya berperan sebagai panitia pelaksanaan dan penanggung jawab pelaksanaan terutama di Kabupaten Pangandaran.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis, maka dapat diungkapkan bahwa pelaksanaan pengadaan Pegawai Negeri Sipil berpedoman pada ketentuan dan peraturan yang ada dan bersumber dari pemerintah pusat. Dalam hal pengadaan anggaran pelaksanaan seleksi harus bersifat akuntabel, sehingga tidak memunculkan penyalahgunaan dalam pelaksanaannya. Berdasarkan hasil wawancara dari para informan diperoleh bahwa penganggaran dilaksanakan di Kabupaten Pangandaran dengan sumber dana pelimpahan dari Pemerintah Pusat dengan kewenangan pemerintah pusat dengan kewenangan pemerintah daerah dalam pengalokasian terhadap kegiatan tersebut.

Pengadaan Pegawai Negeri Sipil akan berpengaruh kepada pelayanan. Hal ini

disebabkan jumlah pegawai menunjang suatu output pekerjaan yang dihasilkan, sehingga akan meningkatkan kinerja dari pemerintah daerah Kabupaten Pangandaran guna melakukan pelayanan dan pencapaian visi dari Kabupaten Pangandaran. Selanjutnya berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan di wilayah pemerintahan daerah Kabupaten Pangandaran diperoleh penjelasan bahwa tujuan yang ingin dicapai guna memenuhi visi Kabupaten Pangandaran sebagai lokasi wisata berkelas dunia dengan ditunjang oleh pelayanan yang baik oleh pemerintah daerah, sehingga dilakukannya pengadaan Pegawai Negeri Sipil yang diharapkan dapat menghasilkan Pegawai Negeri Sipil yang berkompetensi, berkualitas dan berintegritas.

Penyediaan formasi pengadaan dipengaruhi oleh kebutuhan dari satuan kerja perangkat daerah masing-masing, melalui pertimbangan analisis beban kerja dan analisis jabatan yang dibuat dan direncanakan dan kemudian disampaikan kepada pemerintah daerah. Kemudian diperoleh penjelasan melalui wawancara dengan kepala bagian Badan kepegawaian dan Pengembangan SDM dan Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Pangandaran bahwa kuota yang disediakan ditentukan berdasarkan kebutuhan pegawai di lingkungan pemerintah yang dianggap masih memerlukan tambahan pegawai. Pelaksanaan pengadaan pegawai negeri sipil di Kabupaten Pangandaran di nilai sudah cukup baik. Hal tersebut ditandai dengan adanya peran aktif dari pemerintah dari Pemerintah Daerah Kabupaten Pangandaran terkait perencanaan dan analisis beban kerja dan analisis jabatan, sehingga dapat diketahui kebutuhan yang ada pada susunan dan pemerintahan di Kabupaten Pangandaran.

Kegiatan yang berskala Nasional ini menjadikan tingginya antusias masyarakat, sehingga dalam pelaksanaannya di Kabupaten

Pangandaran banyak pelamar yang tidak berdomisili di Kabupaten Pangandaran. Dalam suatu kegiatan guna memaksimalkan kegiatan tersebut diperlukan adanya penilaian terhadap lingkungan internal agar dapat mengenali kekuatan dan kelemahan dari internal organisasi. Lingkungan internal dalam penulisan ini terdiri dari:

1. Fasilitas Kegiatan

Fasilitas berkaitan erat dengan suatu kegiatan pemerintahan, begiti juga dalam kegiatan pengadaan PNS di Kabupaten Pangandaran. Berdasarkan hasil analisis melalui wawancara dengan para informan di lingkungan Pemerintahan Daerah Kabupaten Pangandaran masuh terdapat keterbatasan, namun dikarenakan adanya fasilitas teknologi internet, maka hal tersebut dapat teratasi dengan optimal dan juga dikarenakan adanya komitmen pemerintahan daerah dalam pelaksanaan kegiatan pengadaan Pegawai Negeri Sipil.

2. Komitmen Panitia Pelaksana

Hasil analisis melalui wawancara dengan para informan dijelaskan bahwa sudah terdapat komitmen panitia pelaksana sesuai dengan penekanan guna menyukkseskan kegiatan tersebut sesuai dengan penekanan dari pemerintah daerah yang menginginkan pelaksanaan dapat menghasilkan pegawai yang profesional dan mampu berkontribusi besar bagi pencapaian visi Kabupaten Pangandaran.

Merumuskan strategi untuk mengelola isu-isu yang berupa pola tujuan, kebijakan, program, bagaimana organisasi dapat berjalan dan bertahan, apa yang dikerjakan organisasi, mengapa organisasi harus mengerjakan hal tersebut. Strategi dapat berbeda-beda karena tingkatan, fungsi dan kerangka waktu, sehingga dalam kegiatan pengadaan PNS sangat diperlukan perumusan strategi. Seperti halnya disampaikan oleh Wakil Bupati Kabupaten Pangandaran

melalui wawancara bahwa sesuai dengan visi Pangandaran menjadi wisata berkelas dunia, maka kualitas pemerintahan dan segala aspek yang menunjang kemajuan Kabupaten Pangandaran guna mencapai visi utama yaitu Kabupaten Wisata Berkelas Dunia.

Selanjutnya dalam pencapaian visi kegiatan baru bisa dilihat setelah kegiatan selesai dan untuk mengoptimalkan kegiatan tersebut, ke depannya juga akan diselenggarakan program secara berkelanjutan dari pemerintah daerah dengan pemberian kesempatan diklat bagi para Pegawai Negeri Sipil, sehingga visi besar dari Kabupaten Pangandaran benar-benar dapat terlaksana dan tercapai. Kemudian dalam evaluasi kegiatan disebutkan bahwa pada awal seleksi administrasi sudah terlaksana dengan baik dan sesuai dengan harapan, namun secara keseluruhan evaluasi belum dapat dilakukan karena kegiatan masih dalam proses.

Beberapa faktor pendukung dalam pengadaan Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Pangandaran, antara lain:

1. Perhatian Pemerintah

Berdasarkan fakta yang ada di lapangan, pemerintah daerah telah berusaha melaksanakan kegiatan ini dengan maksimal semisal dari penggunaan teknologi yang diterapkan dan peningkatan kualitas pelayanan yang dilakukan bagi para peserta

2. Pemberian hak bagi Pegawai Negeri Sipil

Pemenuhan dan peningkatan kesejahteraan bagi Pegawai Negeri Sipil merupakan daya tarik bagi para pelamar, sehingga banyak masyarakat yang berbondong-bondong mengikuti seleksi dan rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil itu sendiri. Hal ini juga merupakan upaya dari pemerintah guna meningkatkan kualitas kinerja dan pelayanan dari para aparatur negara yang diharapkan dapat selaras antara



pelaksanaan dengan perencanaan yang dibuat.

### 3. Skala pelaksanaan

Pelaksanaan pengadaan PNS yang ada di Kabupaten Pangandaran merupakan pelaksanaan pengadaan di lingkup pemerintah daerah yang di mana pelaksanaannya dilakukan serempak secara nasional.

Kemudian selain faktor pendukung di dalam pelaksanaan pengadaan Pegawai Negeri Sipil, terdapat pula faktor penghambatnya, antara lain:

#### 1. Penyebaran Informasi

Berdasarkan fakta di lapangan bahwa penyebaran informasi kepada masyarakat, panitia pelaksana dan pihak-pihak terkait sudah menyebarluaskan informasi melalui media cetak maupun media online, namun masih terdapat masyarakat yang belum memahami secara baik dan penyampaian yang disebarluaskan tersebut dalam hal teknis pelaksanaan yang masih ada kendala.

#### 2. Penerapan Teknologi

Dalam penerapan di lapangan masih terdapat pekerjaan rumah bagi panitia terkait gangguan pada server dan kemampuan yang belum memadai dari masyarakat di Pangandaran.

#### 3. Peraturan daerah tentang pengadaan Pegawai Negeri Sipil

Belum terdapat Perda mengenai pengadaan Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Pangandaran, sehingga berpengaruh terhadap pelaksanaannya. Hal ini yang menyebabkan pelaksanaan di lapangan berpedoman pada ketentuan yang diterapkan oleh Pemerintah pusat.

#### 4. Kualitas SDM

Sumber Daya Manusia di Kabupaten Pangandaran belum baik. Hal ini akan dapat dikembangkan apabila dikelola

dengan baik guna meningkatkan pelaksanaan pemerintahan di lingkup daerah Pangandaran.

Berdasarkan berbagai faktor penghambat dalam pengadaan Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Pangandaran, maka diupayakan adanya perbaikan, antara lain:

#### 1. Sosialisasi Informasi

Pelaksanaan penyebarluasan informasi sebenarnya sudah dilakukan dengan baik, namun masih terdapat adanya permasalahan dalam penyampaian informasi yang dapat diterima oleh masyarakat.

#### 2. Pelatihan dan Penyuluhan Teknologi

Berdasarkan analisis yang diperoleh melalui wawancara disebutkan bahwa belum ada lembaga yang berkompeten dalam pemberian informasi dan pelatihan bagi masyarakat terkait penggunaan teknologi, sehingga penggunaan teknologi yang diterapkan belum terlaksana dengan optimal dan efektif.

#### 3. Perancangan Peraturan

Perancangan Peraturan perlu pengembangan lebih dalam. Hal tersebut menjadikan bukti bahwa belum adanya Perda mengenai pengadaan Pegawai Negeri Sipil, sehingga pelaksanaannya masih berpedoman pada ketentuan pemerintah pusat.

## SIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang disampaikan, maka dapat ditarik simpulan bahwa strategi Pemerintah Daerah dalam Pengadaan Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Pangandaran, antara lain persetujuan dalam perencanaan, mandate organisasi, misi dan nilai-nilai organisasi, analisis lingkungan internal dan eksternal, identifikasi isu strategis, merumuskan

strategi, merumuskan dan menjalankan visi masa depan. Selanjutnya dalam menyusun strategi terdapat beberapa faktor pendukung dalam pelaksanaannya, antara lain perhatian pemerintah, pemberian hak bagi pegawai negeri sipil, dan skala pelaksanaan.

Selanjutnya terdapat pula faktor penghambat dalam pelaksanaan pengadaan Pegawai Negeri Sipil, antara lain penyebaran informasi, penerapan teknologi, belum adanya Peraturan Daerah tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil, belum optimalnya kualitas SDM. Berdasarkan beberapa faktor penghambat yang terjadi dalam pengadaan Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Pangandaran, maka diperlukan adanya upaya perbaikan di dalamnya, antara lain sosialisasi informasi, pelatihan dan penyuluhan teknologi, dan perencanaan peraturan daerah.

## SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi mengenai strategi Pemerintah Daerah dalam Pengadaan Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Pangandaran Provinsi Jawa Barat memberikan saran antara lain adalah dalam mewujudkan strategi Pemerintah Daerah dalam pengadaan Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Pangandaran Provinsi Jawa Barat yaitu dengan persetujuan dalam perencanaan yang meliputi pertama, kesinambungan peraturan daerah dengan pusat. Hal ini memberikan arti bahwa diharapkan ke depannya pemerintah daerah harus merancang dan memiliki peraturan daerah terkait pengadaan guna memperhatikan kondisi dan potensi SDM yang ada. Kedua, dalam skala jangka panjang

perlu diadakan pendidikan dan pelatihan bagi Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi persyaratan guna mengoptimalkan peningkatan pelayanan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Pangandaran.

Selanjutnya perlu adanya perhatian pemerintah dengan pembentukan lembaga pengawas yang akuntabel yang dilakukan langsung oleh para pejabat di Kabupaten Pangandaran. Sebagai antisipasi penyebaran informasi yang tidak benar, diharapkan adanya kegiatan yang bersifat komunikatif bagi masyarakat melalui media sosial maupun pemberian arahan secara langsung sebelum pelaksanaan kegiatan kepada para pelamar. Kemudian dalam hal upaya perbaikan strategi Pemerintah Daerah dalam pengadaan Pegawai Negeri Sipil, diharapkan Pemerintah Daerah merancang peraturan daerah yang berkaitan dengan pengadaan Pegawai Negeri Sipil yang memperhatikan kearifan lokal dan potensi yang ada di Kabupaten Pangandaran, sehingga terkelola dengan baik.

## DAFTAR RUJUKAN

- David, Fred R. 2009. *Manajemen Strategis Konsep. Edisi 12*: Jakarta: Salemba Empat
- Sholihin, Ismail. 2012. *Manajemen Strategis*. Bandung: Erlangga
- Muhammad, S. 2012. *Strategi Pemerintahan Manajemen Organisasi Publik*. Yogyakarta: Erlangga
- Rangkuti, F. 2011. *SWOT Balanced Scorecard*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Simangunsong, F. 2016. *Metodologi Penelitian Pemerintah*. Alfabeta: Bandung
- Suwarsono.M. 2012. *Strategi Pemerintahan Manajemen Organisasi Publik*. Yogyakarta: Erlangga