

BAB IV

KESIMPULAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dengan menggunakan 2 indikator yang paling cocok yaitu indikator rekrutmen teori milik Hasibuan (2013 :41 dalam Dilfitri, 2014 :7-8) dan indikator seleksi teori milik Husein (1997 :8) yang dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Indikator Rekrutmen

a. Dasar Penarikan

Sebagai dasar penarikan pegawai CPNS ada dalam Keputusan Menteri PAN No. 75 Tahun 2004 tentang Penyusunan Formasi, PP No. 98 Tahun 2001 dan UU ASN, UU No. 5 Tahun 2014.

b. Sumber Penarikan

Ada dua sumber penarikan yaitu sumber rekrutmen internal dan sumber rekrutmen eksternal. Sumber rekrutmen internal adalah memberdayakan pegawai yang sudah dimiliki untuk diangkat menjadi pegawai tetap, namun berkaitan dengan CPNS sumber tersebut tidak dipergunakan. Sumber rekrutmen eksternal adalah menarik pegawai yang berasal dari masyarakat umum.

c. Metode Penarikan

Di dalam metode penarikan terdapat 2 metode penarikan yaitu metode tertutup dan metode terbuka. Metode tertutup yang dimaksud hanya sebatas pemberdayaan pegawai atau perpindahan pegawai yang dinamakan mutasi. Metode terbuka adalah dimana menarik CPNS dengan menggunakan media massa, website, iklan dan macam sebagainya.

2. Indikator Seleksi

a. Seleksi Dokumen

Seleksi Dokumen merupakan Tes Administrasi yang dimana para CPNS akan di seleksi dokumen-dokumen yang terkait dengan persyaratan yang diinginkan.

b. Tes Kemampuan Dasar

Tes kemampuan dasar merupakan tes lanjutan dari tes administrasi yang dimana di dalam tes tersebut para CPNS akan mengerjakan soal ujian dengan menggunakan metode Computer Assisted Test (CAT). Di dalam tes tersebut terdiri dari tes wawasan, tes intelegensi, dan tes karakteristik pribadi.

c. Tes Kesehatan

Pemeriksaan kesehatan merupakan langkah berikutnya namun keadaan pegawai sudah diangkat sebagai pegawai. Ada 3 pemeriksaan kesehatan yaitu pemeriksaan kesehatan sebelum

kerja, pemeriksaan kesehatan berkala, dan pemeriksaan kesehatan khusus.

d. Tes Tambahan

Di dalam tes tambahan terdapat dua aspek yakni tes psikologi dan tes wawancara. Namun kedua tes tersebut tidak dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman dikarenakan dengan menggunakan metode Computer Assisted Test (CAT) sudah mampu menutup kedua aspek tersebut.

Berdasarkan hasil pembahasan sebelumnya tentang Implementasi Kebijakan Rekrutmen dan Seleksi Pegawai Negeri Sipil (PNS) (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Sleman Tahun 2014), maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Perencanaan proses rekrutmen dan seleksi CPNS yang dilaksanakan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman telah dilaksanakan sesuai dengan pedoman yaitu dalam Peraturan Kepala BKN No.9 Tahun 2012 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil.
2. Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman mengadakan rekrutmen tahun 2014 berdasarkan instruksi Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor: B-2432/M.PAN.RB/7/2013 perihal tentang Penerapan Sistem Computer Assisted Test (CAT) dalam seleksi CPNS Tahun 2013 dan 2014.
3. Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman mengajukan usulan tambahan pegawai kepada Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan

Reformasi Birokrasi nomor: B-2550/M.PAN-RB/06/2014 perihal tentang Persetujuan Prinsip Tambahan Formasi ASN Tahun 2014.

4. Metode yang dilakukan dalam proses rekrutmen CPNS menggunakan sistem Computer Assisted Test (CAT) bukan lagi dengan sistem Lembar Jawab Kerja (LJK).
5. Proses rekrutmen CPNS dengan sistem CAT meliputi pendaftaran online di portal BKN, mengirim berkas ke instansi yang akan dilamar, verifikasi berkas, meminta nomor peserta tes ujian kepada tim panitia, mengikuti ujian, mendapatkan nilai melalui web atau pengumuman yang tersedia.
6. Prosedur rekrutmen CPNS dengan sistem CAT meliputi persiapan tim panitia, verifikasi data peserta, registrasi data peserta, pengarahan dari tim panitia, verifikasi akhir sebelum melaksanakan ujian, monitoring tes ujian, dan pengumuman hasil ujian.
7. Pelaksanaan proses rekrutmen sudah berjalan dengan baik, namun ada kekurangan dengan menggunakan sistem CAT yaitu dengan adanya beberapa orang yang belum begitu paham cara penggunaan komputer.

4.2 Implikasi

Melihat dari pembahasan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, dapat diutarakan beberapa implikasi pemikiran berkaitan dengan pelaksanaan rekrutmen CPNS dengan sistem CAT pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman sebagai berikut:

1. Rekrutmen CPNS pada tahun 2013 dan seterusnya mulai menggunakan sistem CAT dengan dasar Perka BKN No.9 Tahun 2010.

2. Pelaksanaan rekrutmen CPNS dengan menggunakan sistem CAT belum disadari oleh masyarakat luas.

4.3 Saran

Berdasarkan penelitian yang diperoleh, maka saran yang dapat diutarakan adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada pihak Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman memberikan wawasan lebih kepada masyarakat sehingga calon pelamar dapat mengetahui secara prosedur supaya peserta CPNS dapat mempelajari mengenai sistem CAT tersebut.
2. Diharapkan kepada pihak Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman dalam menyeleksi dalam sesi wawancara memaksimalkan sesi tersebut khususnya dalam pikiran, hati, ucapan, dan perbuatan. Karena jika hanya diukur dengan nilai ijazah belum menentukan kemampuan atau keahlian calon pelamar.
3. Diharapkan kepada pihak Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman memberikan pengarahannya kepada penyandang disabilitas supaya Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat berjalan meskipun belum sempurna.