

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN REKRUTMEN DAN SELEKSI PEGAWAI NEGERI

SIPIL (PNS)

(Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Sleman Tahun 2014)

Oleh : Arviko Gilang Maheswara

(Mahasiswa Ilmu Pemerintahan, FISIPOL Universitas Muhammadiyah Yogyakarta)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana proses pelaksanaan rekrutmen dan seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dengan menggunakan sistem Computer Assisted Test (CAT) pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman Tahun 2014. Metode yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif, maksudnya hasil penelitian ini akan memberikan gambaran atau mendeskripsikan secara sistematis, factual dan akurat terhadap objek yang diteliti. Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini : (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.; (2) Metode yang dilakukan dalam proses rekrutmen CPNS menggunakan sistem Computer Assisted Test (CAT) bukan lagi dengan sistem Lembar Jawab Kerja (LJK). Solusi untuk menghadapi hambatan dalam pelaksanaan rekrutmen CPNS menggunakan sistem CAT di BKD Kabupaten Sleman antara lain : 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, Diharapkan kepada pihak Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman dalam menyeleksi dalam sesi wawancara memaksimalkan sesi tersebut khususnya dalam pikiran, hati, ucapan, dan perbuatan.

A. Latar Belakang Masalah

Sebuah organisasi atau pun sebuah kelompok yang bekerja di bidangnya masing-masing yang di mana organisasi tersebut berada di organisasi swasta maupun negeri tidak luput dari manusia yang mengisi di dalamnya yang biasa disebut dengan pegawai. Pegawai merupakan unsur yang penting dalam sebuah organisasi swasta ataupun negeri. Pegawai yang jujur, bekerja keras, disiplin, serta pegawai yang memiliki kualifikasi persyaratan atau standar yang sudah ditetapkan oleh suatu organisasi hanya bisa di dapatkan melalui serangkaian proses yang biasa disebut dengan rekrutmen.

Suatu organisasi dapat dilihat keberhasilannya ketika organisasi tersebut memiliki sejumlah pegawai yang mumpuni di bidangnya masing-masing. Keberhasilan dalam proses pencarian pegawai atau rekrutmen tersebut dapat mempengaruhi kemajuan organisasi tersebut. Rekrutmen sendiri dilakukan dengan cara tersendiri di tiap-tiap organisasi swasta maupun negeri. Ratnasari, (2013, dalam Pahlevi, 2013) organisasi dapat berjalan jika organisasi mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas dan sumber daya manusia tersebut berada sesuai dengan bidang tugasnya. Dalam sebuah organisasi kemungkinan organisasi tersebut kekurangan pegawai atau sejumlah pegawai yang berkurang di setiap waktunya dengan aneka ragam penyebabnya. Misalnya, perluasan tempat kerja atau membuka cabang di daerah lain, pengunduran diri pegawai, pensiun, ada pula pegawai yang meninggal dunia.

Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil selama ini diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002. Perubahan tersebut membawa konsekuensi bahwa setiap organisasi pemerintah baik pusat maupun daerah harus memiliki Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil (untuk selanjutnya digunakan istilah pegawai) yang memenuhi persyaratan baik secara kuantitas maupun kualitas sehingga dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara profesional (Yulliyanti, 2009 :131).

Proses rekrutmen Pegawai Negeri Sipil menurut opini yang berkembang di masyarakat cenderung kurang baik dikarenakan opini tersebut cenderung ke arah negatif dari pada positif. Diantara opini masyarakat yang berkembang antara lain, masih terjadinya praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme yang dapat menyebabkan menurunnya

kualitas pegawai itu sendiri. Praktik kecurangan tersebut sudah menjadi hal yang tidak asing menurut kacamata masyarakat yang berkembang saat ini. Dari hasil rekrutmen yang demikian akan membuat kinerja yang buruk. Kinerja yang buruk dapat dilihat dari proses pelayanan publik kepada masyarakat, segi waktu yang terbuang sia-sia, dan masih juga terdapat pegawai yang datang tidak tepat waktu. Penempatan posisi jabatan yang kurang sesuai juga menjadi salah satu penyebab menurunnya kinerja pegawai.

Untuk Lebih menjamin obyektifitas, transparansi, akuntabilitas dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme maka ujian penyaringan Calon Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Badan Kepegawaian Negara, diantaranya dilakukan dengan menggunakan alat bantu komputer atau *Computer Assisted Test (CAT)* (Perka BKN Nomor 9 Tahun 2010).

Sistem *Computer Assisted Test (CAT)* adalah suatu metode ujian dengan alat bantu komputer yang digunakan untuk mendapatkan standar minimal kompetensi dasar maupun standar kompetensi kepegawaian. Sistem CAT digagas oleh BKN untuk mendapatkan pegawai-pegawai yang kompeten dibidangnya. Sistem CAT digunakan untuk rekrutmen CPNS dengan dasar bebas KKN, karena menggunakan sistem LJK rawan terjadi kecurangan dan manipulasi nilai. Dasar hukum penerapan CAT terdapat pada Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara (Perka BKN) Nomor 9 Tahun 2010 Tentang Pedoman Ujian Penyaringan Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara (Febrina : 3).

Masalah ini dipilih karena Kabupaten Sleman merupakan daerah luas berdekatan dengan pusat kota yang strategis untuk para pencari pekerjaan baik swasta maupun negeri. Disamping itu ada hal yang sangat menarik dimana proses rekrutmen dan seleksi

PNS menggunakan sistem *Computer Assisted Test* (CAT) yang juga terbilang masih baru dan juga ingin mengetahui lebih lanjut apakah ada perkembangan sistem yang lainnya pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman yang mungkin dapat dijadikan contoh untuk daerah lainnya. Dan juga apakah seleksi dalam proses rekrutmen sudah berjalan sesuai dengan misi Kabupaten Sleman dengan menerapkan prinsip “Good Governance dan Clean Government” maka diharapkan akan membantu pembangunan daerah Kabupaten Sleman selanjutnya.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Implementasi Kebijakan Rekrutmen dan Seleksi Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Sleman Tahun 2014?
2. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi Implementasi Kebijakan Proses Rekrutmen dan Seleksi Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Sleman Tahun 2014?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

1. Menjelaskan Implementasi Kebijakan Proses Rekrutmen dan Seleksi Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Sleman Tahun 2014 dapat diterapkan.

2. Menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi Implementasi Kebijakan Proses Rekrutmen dan Seleksi Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Sleman Tahun 2014.

D. Kerangka Dasar Teori

1. Implementasi Kebijakan

Implementasi menurut Grindle, (1980 :7, dalam Haedar, 2010 :1) bahwa implementasi merupakan proses umum tindakan administratif yang dapat diteliti pada tingkat program tertentu. Proses implementasi baru akan dimulai apabila tujuan dan sasaran telah ditetapkan, program kegiatan telah tersusun dan dana telah siap dan disalurkan untuk mencapai sasaran.

Titmuss, (1958 :12, dalam Herry, 2013 :2) bahwa kebijakan adalah prinsip-prinsip yang mengatur tindakan dan diarahkan pada tujuan tertentu. Sedangkan menurut Edi Suharto, (2008 :7, dalam Herry, 2013 :2) menyatakan bahwa kebijakan adalah suatu ketetapan yang memuat prinsip-prinsip untuk mengarahkan cara bertindak yang dibuat secara terencana dan konsisten dalam mencapai tujuan tertentu.

Alasan mengapa implementasi kebijakan diperlukan dalam suatu tujuan organisasi pemerintah maupun swasta dikarenakan menurut Edwards III, (1984 :9-10 dalam Haedar, 2010 :2) implementasi kebijakan diperlukan karena adanya sebuah problematika yang harus diatasi dan diselesaikan. Edwards III menjelaskan terdapat berbagai macam sumber yang mendukung dan menunda keberhasilan implementasi kebijakan dan menurut Edward ada 4 faktor yaitu:

1. Komunikasi

2. Sumber daya
3. Sikap birokrasi atau pelaksana dan
4. Struktur organisasi.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Simamora, (2001, dalam Sanusi, 2012) mengemukakan bahwa MSDM memfokuskan pembahasannya pada pengorganisasian sumber daya manusia (SDM). Tugas utama MSDM adalah untuk mengelola unsure manusia secara baik melalui proses kepemimpinan (leadership process) agar diperoleh kinerja SDM dalam menjalankan fungsi dan tugasnya dalam organisasi.

1. Pengadaan Sumber Daya Manusia

Kegiatan persiapan dan pengadaan meliputi banyak kegiatan di antaranya adalah kegiatan analisis jabatan, yaitu kegiatan untuk mengetahui jabatan-jabatan yang ada dalam organisasi beserta tugas-tugas yang dilakukan. Sebagai landasan kegiatan dilakukan perencanaan sumber daya manusia, yaitu memprediksi kebutuhan tenaga kerja pada masa sekarang dan masa yang akan datang, baik jumlahnya maupun keahliannya atau jenisnya (Marihot, 2002 :4).

Menurut Nurs, (2003 :111) menambahkan bahwa *Recruitment* disini diartikan pengadaan, yaitu suatu proses kegiatan mengisi formasi yang lowong, mulai dari perencanaan, pengumuman, pelamaran, penyaringan sampai dengan pengangkatan dan penempatan. Pengadaan yang dimaksud disini lebih luas maknanya, karena pengadaan dapat merupakan salah satu upaya dari pemanfaatan. Jadi pengadaan disini adalah upaya penemuan calon dari dalam

organisasi maupun dari luar untuk mengisi jabatan yang memerlukan SDM yang berkualitas.

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu keniscayaan dari setiap institusi atau perusahaan yang menginginkan adanya kelangsungan hidup dan antisipasi perubahan lingkungan baik lingkungan internal maupun lingkungan eksternal (Sanusi, 2012 :32).

Menurut Werther & Davis, (1986, dalam Sanusi, 2012) pengembangan sumber daya manusia adalah aspek yang semakin penting dalam organisasi. Pengembangan sumber daya manusia menyiapkan para individu untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaan dimasa yang akan datang. Pada saat yang sama, merupakan suatu cara yang efektif untuk menghadapi beberapa tantangan yang mencangkup keusangan karyawan, perubahan-perubahan sosioteknis dan perputaran tenaga kerja.

3. Evaluasi Sumber Daya Manusia

Menurut Ilyas, (2003 :90 dalam Ferdian, 2013 :6) penilaian kinerja adalah proses menilai hasil karya personel dalam suatu organisasi melalui instrumen penilaian kinerja. Pada hakikatnya, penilaian kinerja merupakan suatu evaluasi terhadap penampilan kerja personel dengan membandingkannya dengan standar baku penampilan.

3. Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses yang menghasilkan sejumlah pelamar yang berkualifikasi untuk pekerjaan di suatu perusahaan atau organisasi (Mathis dan Jakson,

2001, dikutip dalam Yulliyanti, 2009: 132). Hal ini sejalan dengan pendapat (Irawan dkk, 1997, dalam Yulliyanti, 2009 :132) bahwa rekrutmen adalah suatu proses untuk mendapatkan tenaga yang berkualitas guna bekerja pada perusahaan atau instansi.

Menurut Hasibuan (2013 :41 dalam Dilfitri, 2014 :7-8), Indikator dari sistem rekrutmen sesuai dengan tujuan perusahaan ada 3, yaitu :

1. Dasar Penarikan

Dasar penarikan calon karyawan harus ditetapkan lebih dahulu agar para pelamar yang memasukkan lamarannya sesuai dengan pekerjaan atau jabatan yang diminatinya.

2. Sumber Penarikan

Sumber penarikan karyawan berasal dari rekrutmen internal dan rekrutmen eksternal perusahaan, yaitu :

- a. Sumber rekrutmen internal, dalam rekrutmen meliputi karyawan yang ada sekarang yang dapat dicalonkan untuk dipromosikan, dirotasikan tugasnya serta mantan karyawan yang dikaryakan atau dipanggil kembali.
- b. Sumber rekrutmen eksternal, merupakan sumber untuk mendapatkan karyawan dari luar perusahaan yang memiliki bobot atau kualifikasi tertentu.

3. Metode Penarikan

Metode-metode rekrutmen adalah cara-cara spesifik yang digunakan untuk menarik para karyawan potensial ke dalam perusahaan, metode penarikan karyawan baru terbagi dua yaitu :

- a. Metode tertutup adalah ketika penarikan kerja diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja.

Akibatnya, lamaran yang masuk relatif sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan calon karyawan yang baik menjadi sulit.

- b. Metode terbuka adalah ketika penarikan kerja diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media massa, cetak maupun elektronik agar tersebar luas ke masyarakat.

Penarikan metode terbuka lebih sering digunakan perusahaan agar diharapkan lamaran banyak masuk sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang qualified lebih besar.

Dengan beberapa metode diatas yang sangat cocok dengan Rekrutmen pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman adalah metode menurut Hasibuan. Dikarenakan proses tersebut dijabarkan dengan jelas dan pasti.

4. Seleksi

Husein, (1997 :8) mengatakan bahwa proses seleksi pada dasarnya usaha yang sistematis yang dilakukan guna lebih menjamin bahwa mereka yang diterima adalah yang dianggap paling tepat, baik dengan kriteria yang telah ditetapkan ataupun jumlah yang dibutuhkan. Usaha-usaha yang sistematis tadi misalnya dilakukan dengan tahap-tahap sebagai berikut:

1. Seleksi Dokumen,
2. Psikotes,
3. Tes Intelegensi,
4. Tes Kepribadian,
5. Tes Bakat dan Kemampuan,
6. Tes Kesehatan, dan

7. Wawancara.

E. Metode Penelitian

Dalam menganalisis data yang diperoleh dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif, yaitu suatu teknik analisis yang dilakukan melalui pemikiran logis, baik secara induktif deduktif, analogi, maupun komparatif dengan tujuan untuk memperoleh tentang keterangan atau informasi dari objek yang diteliti. Analisis data kualitatif ini dilakukan dengan cara analisis konteks dari telaah pustaka dan analisis pernyataan dari hasil wawancara informan.

F. Deskripsi Wilayah Penelitian

1. Gambaran Singkat Kabupaten Sleman

Secara geografis, Kabupaten Sleman terletak diantara $110^{\circ} 33' 00''$ dan $110^{\circ} 13' 00''$ Bujur Timur, $7^{\circ} 34' 51''$ dan $7^{\circ} 47' 30''$ Lintang Selatan yang berbatasan langsung dengan :

1. Sebelah Utara berbatasan dengan Kabupaten Boyolali Provinsi Jawa Tengah
2. Sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Klaten Provinsi Jawa Tengah
3. Sebelah Barat berbatasan dengan Kabupaten Kulon Progo Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dan Kabupaten Magelang Provinsi Jawa Tengah
4. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kota Yogyakarta, Kabupaten Bantul, dan Kabupaten Gunung Kidul Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Kabupaten Sleman merupakan salah satu Kabupaten yang berada di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, berjarak ± 15 km dari Kota Yogyakarta dan memiliki luas wilayah secara keseluruhan $574,82 \text{ km}^2$ atau sekitar 18% dari luas

Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta 3.185,80 km². Jumlah penduduk keseluruhan di Kabupaten Sleman ±1.093.110 jiwa dengan kepadatan 1.901,66 jiwa/km².

Secara Administratif Kabupaten Sleman terdiri dari 17 wilayah Kecamatan, 86 Desa, dan 1.212 Dusun. Pembagian Wilayah Administrasi Kabupaten Sleman dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Pembagian Wilayah Administrasi Kabupaten Sleman

No	Kecamatan	Banyaknya		Luas (Ha)	Jml Penduduk (Jiwa)	Kepadatan (Km2)
		Desa	Dusun			
1	Moyudan	4	65	2.762	33.595	1,216
2	Godean	7	57	2.684	57.245	2,133
3	Minggir	5	68	2.727	34.652	1,267
4	Gamping	5	59	2.925	65.789	2,249
5	Seyegan	5	67	2.663	42.151	1,583
6	Sleman	5	83	3.132	55.549	1,774
7	Ngaglik	6	87	3.852	65.927	1,712
8	Mlati	5	74	2.852	67.037	2,351
9	Tempel	8	98	3.249	46.386	1,428
10	Turi	4	54	4.309	32.544	0,755
11	Prambanan	6	68	4.135	44.003	1,064
12	Kalasan	4	80	3.584	54.621	1,524
13	Berbah	4	58	2.299	40.226	1,75
14	Ngemplak	5	82	3.571	44.382	1,243
15	Pakem	5	61	4.384	30.713	0,701
16	Depok	3	58	3.555	109.092	3,069
17	Cangkringan	5	73	4.799	26.354	0,549
Jumlah		86	1.212	57.482	850.176	1,479

Sumber : www.sleman.go.id

2. Sejarah Badan Kepegawain Daerah Kabupaten Sleman

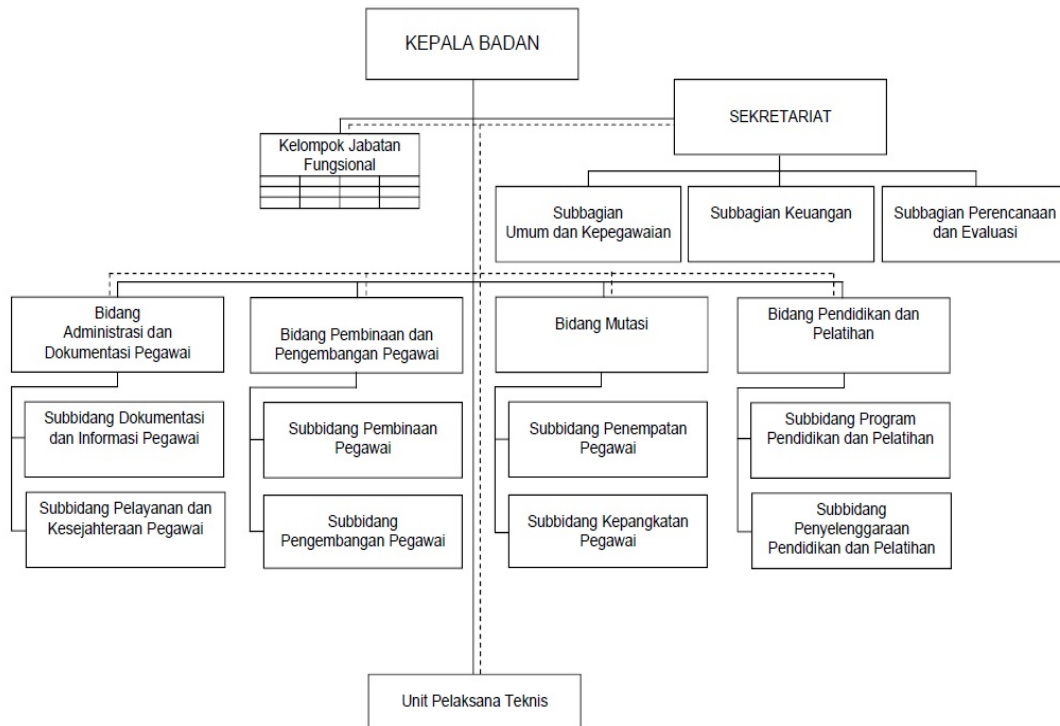
Dimulai dari Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah maka setiap daerah Kabupaten dapat membentuk atau membuat beberapa lembaga sesuai dengan kebutuhan untuk menunjang pembangunan di daerah masing-masing. Efek munculnya dari undang-undang tersebut, Kabupaten Sleman menerbitkan Peraturan Bupati Nomor 12 Tahun 2000 tentang Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Sleman. dengan demikian, diharapkan lembaga tersebut dapat memaksimalkan pembangunan daerah atau fungsi-fungsi di Kabupaten Sleman.

Pada evaluasi organisasi perangkat daerah tahun 2003 di Kabupaten Sleman, terbitlah peraturan baru yaitu Peraturan Bupati Nomor 12 Tahun 2003 tentang perubahan pertama atas Peraturan Bupati Nomor 12 Tahun 2000. Kemudian Kabupaten Sleman mengevaluasi beberapa perubahan salah satunya adalah Kantor Kepegawaian menjadi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman.

Tugas pokok dan fungsi atau tupoksi Badan Kepegawaian Daerah dalam Peraturan Bupati Nomor 52 Tahun 2011 tentang perubahan atas Peraturan Bupati Nomor 38 Tahun 2009 kedudukan, adalah :

1. Badan Kepegawaian Daerah berkedudukan sebagai unsur penunjang Pemerintah Daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.
2. Badan Kepegawaian Daerah mempunyai tugas membantu Bupati dalam penyelenggaraan pemerintah daerah dibidang pengelolaan kepegawaian daerah.

Struktur Organisasi Badan Kepegawain Daerah Kabupaten Sleman



Sumber : Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2011 tentang Organisasi Perangkat

Daerah Pemerintah kabupaten Sleman

G. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dari hasil wawancara ada beberapa indikator dalam proses rekrutmen sebagai berikut:

1. Dasar Penarikan

Dasar hukum terkait dengan dengan formasi ada pada Keputusan Menteri PAN No. 75 Tahun 2004 Tentang Penyusunan Formasi, PP No. 98 Tahun 2001 dan UU ASN No. 5 Tahun 2014.

Berdasarkan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor: 580 Tahun 2014 Tanggal 11 Agustus 2014 tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Sleman Tahun Anggaran 2014 dan juga berdasarkan pengumuman dari Pemerintah Kabupaten Sleman nomor: 810/01773/BKD menyatakan bahwa akan menyelenggarakan Seleksi Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil membutuhkan pegawai dengan rincian sebagai berikut.

Rincian Tambahan Alokasi Formasi Pengadaan CPNS

No	Nama Jabatan	Kualifikasi Pendidikan	Jumlah
A	Guru SD		
1	Guru Kelas SD Pertama	S-1 PGSD	37

Sumber : Pengumuman Tim Pelaksana Pengadaan CPNS nomor: 810/01773/BKD

Rincian Tambahan Alokasi Formasi Pengadaan CPNS

No	Nama Jabatan	Kualifikasi Pendidikan	Jumlah
1	Penyuluh Keluarga Berencana Pertama	S-1 Semua Jurusan Kecuali Pendidikan	2

Sumber : Pengumuman Tim Pelaksana Pengadaan CPNS nomor: 810/01773/BKD

2. Sumber Penarikan

a. Sumber Rekrutmen Internal

Sumber tersebut adalah pegawai yang sudah bekerja didalamnya yang kemudian dipindah tugaskan, mutasi, dan lain sebagainya.

b. Sumber Rekrutmen Eksternal

Sumber tersebut berasal luar lingkup organisasi swasta ataupun negeri. Secara masyarakat umum akan mendaftarkan diri untuk menjadi Calon Pegawai.

3. Metode Penarikan

Metode penarikan CPNS menggunakan metode iklan di dalam media massa, website, dan lain sebagainya.

4. Proses Seleksi

Seleksi Dokumen

Menyeleksi atau meneliti administrasi para CPNS. Menyeleksi di setiap dokumen yang dimiliki oleh CPNS apakah sudah sesuai atau belum sesuai. Dan yang belum sesuai dengan persyaratan dianggap gagal.

Rekapitulasi Total Jumlah Pendaftar Pendaftar yang menyerahkan berkas Instansi

Pemerintah Kabupaten Sleman Tahun 2014

No	Nama Jabatan	Jenis Kelamin		Grand Total
		Pria	Wanita	
1	Guru Kelas SD Pertama	113	401	514
2	Penyuluh Keluarga Berencana Pertama	75	223	298
Grand Total		188	624	812

Sumber : <http://bkpp.slemankab.go.id>

Tes Kemampuan Dasar

Para CPNS akan diberikan beberapa soal yang dimana menggunakan sistem baru yang dinamakan Computer Assisted Test (CAT). Berbasis komputerisasi para CPNS akan melewati ujian tersebut menggunakan metode CAT.

Tes Kesehatan

Tes kesehatan merupakan tes yang dianggap sebagai tes tambahan, dikarenakan dengan menggunakan sistem baru yang dinamakan Computer Assisted Test sudah cukup untuk mencari pegawai yang sesuai dengan kualifikasi yang diharapkan. Tes kesehatan juga penting karena untuk standarisasi kesehatan pegawai yang sesuai dengan PP No 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

5. Computer Assisted Test (CAT)

Sistem Computer Assisted Test (CAT) adalah suatu metode yang baru dengan menggunakan komputer yang digunakan untuk mendapatkan standar minimal kompetensi dasar ataupun standar kompetensi kepegawaian. Sistem CAT dibuat oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) yang bertujuan untuk memperoleh atau mendapatkan pegawai-pegawai yang kompeten. Sistem tersebut juga diterapkan karena untuk mengurangi tindak kecurangan karena pada sistem LJK rawan terjadi kecurangan manipulasi nilai. (Febrina, :1).

Untuk Lebih menjamin obyektifitas, transparansi, akuntabilitas dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme maka ujian penyaringan Calon Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Badan Kepegawaian Negara, diantaranya dilakukan dengan menggunakan alat bantu komputer atau *Computer Assisted Test* (CAT) (Perka BKN Nomor 9 Tahun 2010).

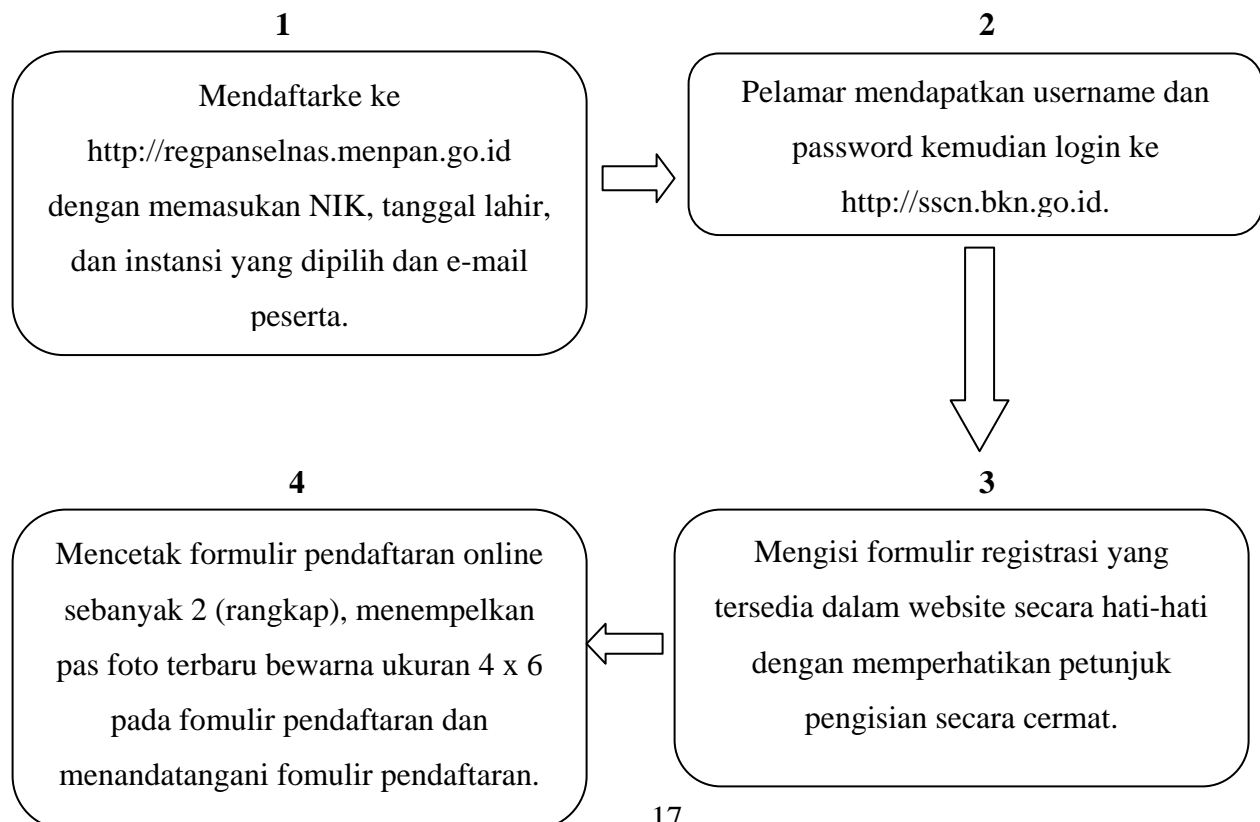
Sarana dan Prasarana

Pelaksanaan rekrutmen CPNS dengan menggunakan sistem CAT membutuhkan sarana dan prasarana antara lain:

- a. Ruang registrasi: berfungsi sebagai tempat registrasi Calon Pegawai Negeri Sipil yang dilakukan oleh panitia.
- b. Ruang verifikasi: berfungsi sebagai tempat pemastian data identitas atau keaslian untuk Calon Pegawai Negeri Sipil yang dilakukan oleh panitia.
- c. Tempat penitipan barang: berfungsi sebagai tempat penitipan barang-barang yang tidak diperkenankan dibawa masuk ruang saat tes sedang berlangsung.
- d. Ruang ujian: berfungsi sebagai tempat ujian CAT peserta Calon Pegawai Negeri Sipil.
- e. Ruang monitor: berfungsi sebagai tempat memonitor dan memantau peserta ujian, yang berbentuk kaca satu arah.

Tahap Pendaftaran

Mekanisme Pendaftaran CPNS



Sumber : Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 580 Tahun 2014.

H. Kesimpulan

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.

I. 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 pengarahan kepada penyandang disabilitas supaya Undang-Undang

Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat berjalan meskipun belum sempurna.

Daftar Pustaka

BUKU

- Hamid, Sanusi (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Yogyakarta: CV Budi Utama
- Hariandja, Marihot Tua Efendi (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia
- Muhyil, Herwan Abdul dan Zaenal Healthy (2016). *HR Plan & Strategy*. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Santana, Septiawan (2007). *Menulis Ilmiah Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia
- Umar, Husein (2005). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama

JURNAL

- Akib, Haedar (2010). Implementasi Kebijakan: Apa, Mengapa, dan Bagaimana. *Jurnal Administrasi Publik*, Vol. 1, No. 1
- Alfiadi, Herry Surya (2013). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Implementasi Penanganan Sampah Studi di Kota Sintang Kabupaten Sintang. *Publika Jurnal S-1 Ilmu Administrasi Negara*. Vol. 2, No. 2
- Dilfitri, (2014). Analisis Sistem Rekrutmen Terhadap Penempatan Kerja Karyawan Pada Kantor PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Padang. *Sistem Rekrutmen dan Penempatan Kerja*, Vol. 1, No. 1
- Nur, Sea (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Pelatihan Keterampilan Manajerial*, Vol. 1, No. 4290-0012
- Nurfitri, Ade Rahmawati (2011). Proses Perekrutan dan Seleksi Pegawai Bagian Kantor (studi kasus: PT Alfa Trans Raya). *Proceeding Pesat*. Vol. 4, No. 1858-2559

Malik, Surdian dan Sri Susilih (2013). Penilaian Kinerja Pejabat Fungsional Peneliti di Pusat Litbang Udara Kementerian Perhubungan. *Penilaian Kinerja*. Vol. 1

Pahlevi, Rizal (2013). Analisis Efektifitas Proses Rekrutmen dan Seleksi dalam memenuhi kebutuhan Sumber Daya Manusia. *Rekrutmen Seleksi*, Vol. 1

Purwitayana, Dewa Putu Agung (2013). Faktor-faktor Determinan yang Mempengaruhi Implementasi Progam Jaminan Kesehatan Bali Bandara di RSUD Wangaya Denpasar. *Kebijakan dan Manajemen Publik*. Vol, 1. No. 1

Setiani, Baiq (2013). Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja di Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Widya*, Vol. 1, No. 2338-3321

Yullyanti, Ellyta (2009). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai. *Perencanaan dan Pengadaan Biro Kepegawaian dan Organisasi ESDM*. Vol. 16, No. 0854-3844

PERATURAN DAN DOKUMENTASI

Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah

Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah

Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat

Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 9 Tahun 2010 tentang Pedoman Ujian Penyaringan Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 9 Tahun 2012 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Bupati Nomor 12 Tahun 2000 tentang Organisasi Perangkat Daerah

Peraturan Bupati Nomor 12 Tahun 2003 tentang Perubahan Pertama atas Peraturan Bupati Nomor 12 Tahun 2000

Peraturan Bupati Nomor 52 Tahun 2011 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Nomor 38 Tahun 2009

Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2011 tentang Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Sleman

Laporan Akuntabilitas Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman Tahun 2014

Surat Keputusan Pemenang Badan Kepegawaian Negara Award

INTERNET

www.sleman.go.id diakses pada tanggal 06 Januari 2017 pukul 19:50

www.slemankab.go.id diakses pada tanggal 09 Januari 2017 pukul 01:22

www.bkn.go.id diakses pada tanggal 10 Januari 2017 pukul 23:37

www.bkd.slemankab.go.id diakses pada tanggal 10 Januari 2017 pukul 23:31

[Http://bkd.slemankab.go.id/](http://bkd.slemankab.go.id/) diakses pada tanggal 05 Januari 2017 pukul

00:01