

EFEKTIVITAS BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DALAM PROSES REKRUTMEN APARATUR SIPIL NEGARA DI KABUPATEN MAPPI PROVINSI PAPUA

SERLY NOVELA WAYANDIANA

NPP 30.1504

Asdaf Kabupaten Mappi, Provinsi Papua

Program Studi Administrasi Pemerintahan Daerah

Pembimbing Skripsi: Mesy Faridah Hendiyani, S.STP, MPA

ABSTRACT

Problem Statement : *The failure to carry out the recruitment of the State Civil Apparatus properly and correctly according to the provisions, in creating qualified and professional civil servants will be hampered because there is still a personal interest in recruitment, namely officials are more concerned with their families who carry out the test. This proves that the quality of employees in Mappi Regency is still not good, and the recruitment process does not produce Civil Servants who meet the qualifications expected to assist the government in various government affairs.* **Purpose:** *The purpose of writing this thesis is to determine the effectiveness of the Regional Civil Service Agency (BKD) in the recruitment process of the State Civil Apparatus.* **Method :** *The theory used in this study is the theory of Organizational Effectiveness and effectiveness measurement according to Duncan in Steers (1985: 53), and the method used is a descriptive qualitative method with an inductive approach. Data collection techniques through interviews, observation and documentation.* **Result:** *The research can be concluded that the effectiveness of BKD in the recruitment process of the State Civil Apparatus in Mappi Regency has not been effective because there are still obstacles that affect the recruitment of civil servants in Mappi Regency such as lack of facilities and infrastructure such as computers, rooms and internet networks.* **Conclusion:** *CPNS Recruitment The implementation of this recruitment has been going well but there are several obstacles so that the announcement of the results of CPNS recruitment in 2018 in Mappi Regency is hampered, therefore the results of the recruitment are announced in 2020, so that from 2019 to 2022 the Mappi Regency government has not held ASN recruitment at all because the Papua provincial government has made a policy so that all Regional Contract Employees are appointed as civil servants first In accordance with the quota set by the government of each region.* **Suggestion:** *BKD must be able to increase transparency in the recruitment process by providing accurate information about selection stages and test results.*

Keywords: *Effectiveness, Recruitment, State Civil Apparatus*

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP) : Tidak terlaksananya perekrutan Aparatur Sipil Negara dengan baik dan benar sesuai ketentuan, maka dalam menciptakan pegawai negeri sipil yang berkualitas dan profesional akan terhambat karena masih adanya kepentingan pribadi di dalam perekrutan yaitu pejabat lebih mementingkan keluarga mereka yang melaksanakan tes. Hal ini membuktikan bahwa kualitas pegawai di Kabupaten Mappi masih kurang baik, dan menyebabkan proses perekrutan tidak menghasilkan Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi syarat kualifikasi yang diharapkan untuk membantu pemerintah dalam berbagai urusan pemerintah. **Tujuan :** Tujuan dalam penulisan skripsi ini adalah untuk mengetahui Efektivitas Badan Kepegawaian Daerah (BKD) dalam proses rekrutmen Aparatur Sipil Negara. **Metode :** Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori Efektivitas Organisasi dan pengukuran efektivitas menurut Duncan dalam Steers (1985:53), serta metode yang digunakan adalah metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif. Teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. **Hasil :** Penelitian dapat disimpulkan bahwa Efektivitas BKD dalam proses rekrutmen Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Mappi belum efektif karena masih adanya penghambat yang mempengaruhi dalam perekrutan ASN di Kabupaten Mappi seperti kurangnya sarana dan prasarana seperti komputer, ruangan dan jaringan internet. **Kesimpulan :** Pemerintah Daerah Kabupaten Mappi pada tahun 2018 telah mengadakan proses Rekrutmen CPNS pelaksanaan rekrutmen ini sudah berjalan dengan baik tetapi terdapat beberapa kendala sehingga pengumuman hasil rekrutmen CPNS tahun 2018 di Kabupaten Mappi terhambat maka dari itu hasil rekrutmen tersebut di umumkan pada tahun 2020, sehingga dari tahun 2019 sampai dengan 2022 belum sama sekali pemerintah Kabupaten Mappi mengadakan rekrutmen ASN dikarenakan pemerintah provinsi papua membuat kebijakan agar seluruh Pegawai Kontrak Daerah di angkat menjadi PNS terlebih dahulu sesuai dengan kuota yang di tetapkan oleh pemerintah masing- masing daerah. **Saran :** BKD harus dapat meningkatkan transparansi dalam proses rekrutmen dengan memberikan informasi yang akurat tentang tahapan seleksi dan hasil tes.

Kata Kunci: Efektivitas, Rekrutmen, Aparatur Sipil Negara

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam perekrutan CPNS tahun 2018 ini ada 402 PNS yang di perlukan pemerintah Kabupaten Mappi, berdasarkan surat keputusan bupati kabupaten Mappi tentang penetapan kelulusan hasil ujian seleksi CPNS formasi tahun 2018 Kabupaten Mappi yang dilaksanakan pada tahun anggran 2019 untuk menindak lanjuti surat Gubernur Papua perihal pengumuman CPNS formasi tahun 2018 Se-Provinsi Papua yang ditindak lanjuti surat Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi dalam optimalisasi formasi CPNS tahun 2018 di wilayah Papua.

Pihak yang terlibat langsung dalam proses penerimaan PNS hendaknya dapat membimbing/melaksanakan realitas yang terjadi selama pelaksanaan rekrutmen PNS,

dimana sejumlah ketentuan pelaksanaan telah diatur dalam PP Nomor 43 Tahun 2007 dan PP Nomor 98 Tahun 2000. PP Nomor 11 Tahun 2002, namun pada kenyataannya tidak berjalan secara optimal. Untuk itu BKD Kabupaten Mappi mencoba melaksanakan perekrutan pegawai negeri sipil dengan cara berbeda yaitu melaksanakan seleksi CPNS berbasis online, namun karena dalam pelaksanaan seleksi masih terkendala dengan jaringan internet yang kurang bagus maka pelaksanaan seleksi secara online ini belum bisa berjalan dengan baik.

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Penyebab tidak terlaksananya perekrutan Aparatur Sipil Negara dengan baik dan benar sesuai ketentuan, maka dalam menciptakan pegawai negeri sipil yang berkualitas dan profesional akan terhambat karena masih adanya kepentingan pribadi di dalam perekrutan yaitu pejabat lebih mementingkan keluarga mereka yang melaksanakan tes. Hal ini membuktikan bahwa kualitas pegawai di Kabupaten Mappi masih kurang baik, dan menyebabkan proses perekrutan tidak menghasilkan Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi syarat kualifikasi yang diharapkan untuk membantu pemerintah dalam berbagai urusan pemerintah.

Mempunyai dampak negatif terhadap jaminan kualitas pegawai negeri sipil kedepannya, tidak menutup kemungkinan bahwa ini akan berkelanjutan sampai kedepannya dan mempengaruhi pemerintahan Kabupaten Mappi dalam menjalankan pemerintahan serta mempengaruhi kinerja Pegawai Negeri sipil dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab dalam pelayanan kepada masyarakat secara efektif. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti mengangkat beberapa identifikasi masalah yaitu Pelaksanaan perekrutan Aparatur Sipil Negara yang masih kurang transparan dan akuntabel, Kurangnya fasilitas sarana dan prasarana yang memadai Informasi pengumuman hasil rekrutmen tidak efektif

Dari identifikasi masalah di atas tentang Perekrutan Aparatur Sipil Negara, maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul “Efektivitas Badan Kepegawaian Daerah dalam Proses Rekrutmen Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Mappi Provinsi Papua”.

1.3. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian pertama yang berjudul Kinerja Badan Kepegawaian Daerah dalam Proses Perekrutan ASN di Kabupaten Waropen Provinsi Papua memiliki persamaan yaitu Kesamaan fokus permasalahan yang sama yaitu masih di temukan nepotisme dan pengaruh kedekatan keluarga dalam perekrutan ASN, perbedaannya penelitian ini hanya membahas efektivitas BKD dalam proses perekrutan ASN sedangkan penelitian sebelumnya membahas kinerja dan penempatan pegawai negeri sipil sesuai dengan kemampuan pegawai agar dapat menjalankan tugas sesuai dengan kemampuan masing-masing (Lazarus Watopa, Arie Junus Rorong dan Gustaaf Budi Tampi, 2018)

Penelitian kedua yang berjudul Peranan Badan Kepegawaian Daerah dalam Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro Tahun 2019 / 2020 memiliki persamaan penelitian ini meneliti tentang pelaksanaan rekrutmen pegawai negeri sipil perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya membahas peran BKD dalam perekrutan sedangkan penelitian ini membahas efektivitas BKD dalam proses perekrutan (Efelin, Karimang Sundari Pangemanan, Sofia EmKasenda, Ventje, 2022).

Penelitian ketiga yang berjudul Efektifitas Fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gorontalo dalam Penyelenggaraan Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil memiliki persamaan penelitian ini adalah sama sama meneliti tentang efektivitas BKD perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya membahas Efektivitas fungsi BKD dalam penyelenggaraan penerimaan calon pegawai negeri sipil sedangkan penelitian ini membahas tentang efektivitas BKD dalam proses perekrutan ASN(Ismail, Nurwita,2018).

Dari Ketiga hasil penelitian tersebut terdapat perbedaan dengan penelitian ini, karena penelitian ini menyoroti mengenai Efektivitas Badan Kepegawaian daerah dalam proses rekrutmen ASN. Lokus penelitian ini terdapat pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mappi. Persamaan dari ketiga penelitian di atas dengan penelitian ini yaitu sama sama membahas tentang rekrutmen ASN.

1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana konteks penelitian yang dilakukan yakni akan mengetahui mengetahui dan memahami Efektivitas Badan Kepegawaian Daerah dalam proses Rekrutmen Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Mappi dan hasilnya dapat dijadikan acuan untuk perbaikan pemerintahan daerah di Kabupaten Mappi provinsi Papua kedepannya. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif dan pengumpulan data menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan induktif.

1.5. Tujuan

Tujuan dari Penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan memahami Efektivitas Badan Kepegawaian Daerah dalam proses Rekrutmen Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Mappi faktor yang menghambat serta upaya dalam Efektivitas Badan Kepegawaian Daerah dalam proses Rekrutmen Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Mappi.

II. METODE

Riset seperti yang dijelaskan oleh Sekaran (2003) merupakan riset guna menyelidiki ataupun menginvestigasi secara teroganisir, terstruktur, sesuai data, objektif, kritis, serta ilmiah pada sebuah permasalahan secara detail, yang dijalankan guna tujuan menemukan jawaban atau solusi terkait. Kirlinger (1986) memaparkan bahwasanya riset ilmiah ialah penyelidikan secara terstruktur, empiris, terkontrol, serta kristis, perihal peristiwa alam, serta diarahkan suatu teori dan hipotesis perihal anggapan adanya korelasi diantara kejadian tersebut.

Penelitian dilakukan karena ditemukannya masalah dan ada kemauan dari peneliti untuk memecahkan masalah yang terjadi. Seorang peneliti tidak dapat melaukan penelitian dengan baik jika peneliti sendiri tidak memiliki pedoman arah yang jelas. Agar penelitian yang dilakuan terarah serta selaras terhadap tujuan riset, maka dibutuhkan pendekatan riset yang sesuai dengan permasalahann yang terjadi. Pendekatan penelitian harus mengikuti metode penelitian.

Didalam riset ini peneliti, memakai pendekatan kualitatif dengan sifat deskriptif. Pendekatan riset kualitatif ialah menggambarkan kondisi secara nyata ketika pelaksanaan riset. Kondisi nyata tersebut ditunjang oleh pengumpulan data yang berkaitan.

Menurut Juliansyah (2012:33) pendekatan kualitatif ialah sebuah aktivitas riset serta pemahaman yang berlandaskan metodologi penyelidikan sebuah peristiwa sosial serta permasalahan individu. Pendapat Creswell (1998) dalam Juliansyah (2012:34), memaparkan bahwa Studi kualitatif menjadi sebuah deskripsi kompleks, mengamati beragam kata, pelaporan secara rinci melalui perspektif subjek/responden, serta menjalankan riset dalam keadaan alamiah. Studi kualitatif ialah studi yang sifatnya deskriptif serta mempunyai kecenderungan dalam memakai analisa menggunakan pendekatan induktif.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Peran Efektivitas Badan Kepegawaian Daerah dalam proses Rekrutmen Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Mappi Provinsi Papua

Pemerintah Daerah Kabupaten Mappi pada tahun 2018 telah mengadakan proses rekrutmen CPNS pelaksanaan rekrutmen ini sudah berjalan dengan baik tetapi terdapat beberapa kendala sehingga pengumuman hasil rekrutmen CPNS tahun 2018 di Kabupaten Mappi terhambat maka dari itu hasil rekrutmen tersebut di umumkan pada tahun 2020, sehingga dari tahun 2019 sampai dengan 2022 belum sama sekali pemerintah Kabupaten Mappi mengadakan rekrutmen ASN dikarenakan pemerintah provinsi papua membuat kebijakan agar seluruh Pegawai Kontrak Daerah di angkat menjadi PNS terlebih dahulu sesuai dengan kuota yang di tetapkan oleh pemerintah masing- masing daerah.

Berdasarkan hasil penelitian yang diamati peneliti pada Badan Kepegawaian Dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mappi mengacu pada rumusan masalah penelitian ini. Untuk mengetahui Efektivitas Badan Kepegawaian Daerah dalam proses Rekrutmen Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Mappi Provinsi Papua, peneliti mengadaptasi teori Efektifitas menurut Duncan dalam Steers dengan menggunakan tiga indikator yaitu, Pencapaian Tujuan, Integrasi, dan Adaptasi, dapat dijelaskan sebagai berikut.

A. Pencapaian Tujuan

Pencapaian tujuan merupakan suatu kegiatan yang memiliki tujuan dengan menggunakan peengontrolan, pengorganisasian, pengarahan, dan perencanaan sumber daya untuk mencapai sasaran yang diinginkan secara efektif dan efisien. Dalam pencapaian proses rekrutmen pencapaian tujuan sangatlah penting dibutuhkan kinerja dan perencanaan yang baik agar tujuan yang ingin dicapai sesuai dengan apa yang diharapkan. Pencapaian tujuan memiliki bagian di dalamnya yaitu meliputi, kurun waktu, sasaran, dan jadwal pelaksanaan rekrutmen.

1. Kurun Waktu

Kurun Waktu merupakan hal yang penting dalam pelaksanaan kegiatan rekrutmen untuk mendapatkan hasil yang diinginkan dalam kurun waktu yang telah ditentukan. Dalam kelompok sasaran yang diinginkan yaitu kepada BKD agar memperhatikan kembali jarak waktu yang telah ditetapkan. Penyampaian mengenai kurun waktu pelaksanaan tes Calon Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Mappi telah disampaikan oleh BKD

Kabupaten Mappi Bahwa Rekrutmen CPNS belum bisa di selenggarakan karena ada beberapa faktor penghambat.

Kepala BKD Kabupaten Mappi, Wisnu Hartana, SE pada tanggal 10 Januari 2023 menyampaikan bahwa Pelaksanaan rekrutmen saat ini belum bisa di selenggarakan karena ada keterhambatan yaitu, pada tahun 2020 Alm Bapak Wakil Gubernur Papua Bapak Klemen Tinal meminta kepada pemerintah pusat agar khusus untuk provinsi papua ditiadakan pelaksanaan tes CPNS tetapi digantikan dengan pengangkatan pegawai Honor tetapi kuota untuk Kabupaten Mappi hanya 450 orang sedangkan pegawai honor di Kabupaten Mappi Melebihi dari 450 orang sehingga pengangkatan tersebut dibagi menjadi dua kuartar, pengangkatan pertama sebanyak 450 orang sudah di angkat menjadi PNS tetapi pengangkatan kedua belum ada titik terang hingga saat ini maka dari itu sampai sekarang tes CPNS belum di adakan hingga saat ini.

Dari penyampaian Bapak Wisnu Hartana, SE selaku Kepala BKD Kabupaten Mappi dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan rekrutmen tahun ini belum bisa di adakan karena pemerintah lebih fokus kepada pengangkatan pegawai honor kuartar kedua. Kemudian berkaitan dengan itu, peneliti juga melakukan wawancara dengan Bapak Aloisius Bunggup, S. IP selaku Kepala Bagian umum dan kepegawaian beliau mengatakan dalam proses Pelaksanaan rekrutmen CPNS di Kabupaten Mappi pada tahun 2018 di lakukan selama 1 minggu karena dalam pelaksanaan tes menggunakan 3 sesi dalam satu hari, dilakukan tiga sesi dalam satu hari karena kami sendiri kekurangan sarana dan prasarana seperti Komputer dan gedung sehingga proses pelaksanaannya memakan waktu hingga 1 minggu.

Peneliti juga melakukan wawancara dengan Bapak Manuel Piter pada tanggal 10 Januari 2023 selaku pegawai yang melaksanakan tes pada tahun 2018 beliau mengatakan bahwa Pada saat pelaksanaan tes CPNS pelaksanaan tidak berjalan tepat waktu karena jaringan internet yang kurang bagus sehingga waktu pelaksanaan tes terhambat dan juga ada beberapa peserta yang masi belum mengerti penggunaan system CAT sehingga masi harus dibantu oleh pegawai BKD sehingga hal tersebut menjadi lama dan membuat peserta yang harusnya melaksanakan tes tepat waktu jadi menunggu dan ditunda.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat dikatakan bahwa pelaksanaan tes CPNS belum berjalan dengan baik karena ada beberapa faktor penghambat dalam proses pelaksanaan tes CPNS yaitu Belum ada titik terang mengenai pengangkatan pegawai honor hingga saat ini maka dari itu sampai sekarang tes CPNS belum diadakan hingga saat ini ,Pelaksanaan rekrutmen dilakukan selama 1 minggu dengan 3 sesi karena masih kekurangan sarana dan prasarana dan Ada beberapa peserta yang masih belum mengerti penggunaan system CAT sehingga masih harus dibantu oleh pegawai BKD

Dapat dilihat bahwa ini merupakan kendala yang selalu di temui atau belum ada penanganan yang tepat. Seharusnya dalam merencanakan suatu kegiatan harus dapat bisa mempersiapkan rencana cadangan atau upaya penanganan, sehingga jika dalam pelaksanaannya ditemui berbagai kendala yang dapat menyebabkan waktu pelaksanaan suatu kegiatan menjadi terhambat, dengan demikian akan mendapatkan hasil maksimal sesuai dengan kurun waktu yang telah di tentukan.

2. Sasaran

Sasaran ialah sebuah hasil yang didapat setelah pelaksanaan sebuah kegiatan biasanya hasil yang didapat bisa dirasakan antara satu tahun atau kurang, sasaran juga memiliki target spesifik dan dapat ditindaklanjuti yang perlu dicapai dalam kerangka waktu yang lebih kecil. Untuk mengetahui sejauh mana sasaran dalam perekrutan ASN ini

selenggarakan, maka peneliti juga melakukan wawancara dengan Bapak Petrus Manggaimu, S.IP selaku Kasubid Mutasi, Data dan pensiun pada tanggal 11 Januari 2023 beliau menyampaikan Pada pelaksanaan rekrutmen pada tahun 2018 Pemerintah Kabupaten Mappi mendapatkan 2034 peserta tes dan yang lolos seleksi CPNS sampai dengan akhir hanya 402 orang, 195 laki-laki dan 207 perempuan kemudian akan di selesaikan pengangkatan pegawai honor yang tersisah menjadi ASN dan akan di adakan kembali rekrutmen CPNS pada tahun 2023.

Dalam pelaksanaan rekrutmen ASN ini ada masyarakat yang masih merasa kurang puas dengan proses rekrutmen ASN pada tahun 2018 karena mereka merasa masih kurang tepat sasaran. Untuk itu peneliti melakukan wawancara dengan masyarakat yang melakukan tes pada tahun 2018 ibu Mila Bagau pada tanggal 11 Januari 2022 ia menyampaikan bahwa Dalam pelaksanaan perekrutan ASN sudah baik, tetapi ada oknum tertentu di BKD yang membuat proses perekrutan ASN di anggap kurang professional dan proses rekrutmen ASN ini Tidak bisa di bilang berjalan baik karena ada oknum BKD yang melakukan kecurangan dengan melakukan permainan nepotisme dalam perekrutan ASN.

Tetapi peneliti melakukan wawancara Bapak Renoldus selaku PNS yang melaksanakan tes CPNS pada tahun 2018 penjelasan di atas sangat berbeda pendapat dengan apa yang beliau sampaikan, Bapak Renoldus mengatakan bahwa Menurut saya untuk proses perekrutan ASN yang dilakukan sudah baik, saya sebagai salah satu peserta tes melihat sendiri bagaimana BKD melakukan seleksi dengan sangat ketat dan memang di kawal dari awal seleksi sampai kemudian BKD juga bekerja sudah sesuai dengan prosedur, bahkan BKD sendiri berusaha melaksanakan perekrutan di tangan keadaan sanaran dan prasarana yang belum memadai.

Berdasarkan penjelasan diatas, indikator Kurun Waktu menurut Duncan dalam Steers pada bagian sasaran, dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam pelaksanaan rekrutmen yang dilakukan ada PNS formasi 2018 yang sudah merasa puas dengan kinerja BKD dalam pelaksanaan rekrutmen merunut dia hal tersebut sudah tepat sasaran tetapi masih banyak juga peserta yang tidak lolos dan dalam proses perekrutan ASN masi ada oknum BKD yang melakukan nepotisme.

3. Jadwal Pelaksanaan Rekrutmen

Jadwal pelaksanaan rekrutmen yang merupakan proses pendukung dalam pelaksanaan rekrutmen diperlukan agar pelaksanaan rekrutmen lebih efektif dengan memiliki alur yang telah ditentukan sehingga peserta tes dapat mempersiapkan diri menghadapi berbagai jenis ujian yang akan dihadapi dan juga mempersiapkan dokumen-dokumen yang diperlukan. Dalam penjadwalan pelaksanaan rekrutmen menurut Bapak Makarius Waimu, S.IP selaku Kepala Bidang Formasi, Mutasi dan Pensiun pada tanggal 10 Januari 2023 beliau menyampaikan Untuk penjadwalan rekrutmen CPNS belum diketahui tetapi rekrutmen CPNS akan di adakan kembali ketika pengangkatan honor sudah di laksanakan dan berjalan dengan baik.

Setelah melakukan wawancara dengan Bapak Makarius Waimu, S.IP, maka penulis melakukan wawancara dengan Pegawai Honor yang masih menunggu jadwal pasti untuk diangkat menjadi ASN untuk itu ia mengatakan bahwa bagaimana bisa jadwal pelaksanaan rekrutmen CPNS tahun ini di keluarkan, kami 405 orang pegawai Honor yang belum diangkat saja masih belum ada titik terang kapan akan dilaksanakan pengangkatan sedangkan kami saja sudah menunggu dari awal tahun 2022 hingga saat ini belum ada juga titik terangnya.

Prekrutmen CPNS 2023 akan diadakan kembali setelah pengangkatan honor, melalui berbagai pertimbangan oleh pihak terkait apalagi masih banyak penumpukan pegawai honor yang belum diangkat. Perencanaan rekrutmen CPNS ini juga dilakukan sesuai prosedur yang telah ditentukan agar dapat tepat sasaran sesuai dengan kebutuhan pegawai yang dibutuhkan.

B. Integrasi

Integritas merupakan kesesuaian antara perkataan dan perbuatan yang dilaksanakan. Integritas ini merupakan cerminan dari suatu sikap seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan. Integrasi juga merupakan suatu komponen yang penting dalam sebuah pengadaan rekrutmen dimana integrasi berperan penting untuk menyatukan sebuah perbedaan dimana perbedaan itu juga yang dibutuhkan untuk mencapai sebuah tujuan baik itu dari segi tenaga kerja untuk mengsucceskan kegiatan rekrutmen yaitu bekerjasama dengan pihak lain dikarenakan BKD kabupaten Mappi tidak memiliki ruangan tes CAT maka BKD bekerja sama. Dalam integrasi di dalamnya meliputi sosialisasi, dan prosedur.

1. Sosialisasi

Menurut Duncan dalam Steers Integrasi yaitu “pengukuran terhadap tingkat kemampuan suatu organisasi untuk mengimplementasikan sosialisasi, pengembangan konsenisasi dan kontak dengan banyak organisasi lain”. Sosialisasi juga merupakan bentuk kegiatan yang digunakan untuk menyebarkan ide atau informasi penting. Dalam proses rekrutmen, sosialisasi sangat penting karena dapat digunakan untuk mengkomunikasikan pengumuman atau gagasan yang relevan dengan proses rekrutmen. Untuk sosialisasi yang dilakukan oleh BKD Kabupaten Mappi menurut Bapak Wisnu Hartana,SE selaku Kepala BKD Kabupaten Mappi pada tanggal 10 Januari 2023 beliau mengatakan bahwa, Dalam sosialisasi pembukaan kepada masyarakat dari BKD sendiri hanya mengumumkan lewat website, media sosial facebook dan di tempelkan di papan pengumuman pada kantor BKD Kabupaten Mappi Beliau juga menambahkan di jaman sekarang ini BKD harus bisa segera menyesuaikan dalam penggunaan teknologi Hal ini dapat dimanfaatkan oleh BKD Kabupaten Mappi untuk menyebarluaskan informasi tentang tes CPNS karena informasi sekarang dapat menyebar lebih cepat dan dapat diakses oleh siapa saja melalui media sosial, oleh karena BKD harus bisa menyesuaikan dalam penggunaan teknologi.

Masyarakat telah mendapat informasi secara efektif tentang pelaksanaan tahapan pengadaan rekrutmen, dimana media sosial menjadi media utama penyebaran informasi. Selain itu peneliti juga melakukan wawancara dengan Bapak Kepala Bagian Umum dan Kepegawaian Bapak Aloisius Bunggup,S. IP beliau juga mengatakan bahwa kami pihak BKD akan mengupayakan bersosialisasi yang lebih baik lagi agar seluruh masyarakat Kabupaten Mappi dapat dengan mudah mengetahui informasi dan dapat memahami prosedur pelaksanaan rekrutmen ASN dan juga kami akan memberikan pelatihan kepada peserta tes agar dalam pelaksanaan perekrutan mulai dari pendaftaran secara online dan juga penggunaan system CAT peserta tes sudah bisa melakukannya sendiri BKD selalu berupaya agar masyarakat bisa mendapatkan pelatihan agar dapat mengetahui prosedur perekrutan secara online, harapannya dapat menyebarluaskan informasi terkait dapat mudah diakses oleh siapa saja. Namun tidak berhenti disitu saja, pihak terkait akan terus berupaya agar tetap mendampingi masyarakat agar masyarakat benar benar paham mulai dari pendaftaran secara online hingga pada penggunaan

system CAT pada saat ujian. Dengan demikian sasaran dari sosialisasi sendiri akan tepat sasaran yakni, masyarakat memiliki wawasan dan pengetahuan yang memadai.

2. Prosedur

Prosedur juga suatu komponen yang sangat penting dalam sebuah rekrutmen khususnya dalam rencana penyusunan kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan teknis dari pelaksanaan rekrutmen yang dilaksanakan oleh BKD Kabupaten Mappi dan juga sesuai dengan teknis pelaksanaan yang sebelumnya telah disusun. Dalam wawancara Bersama Bapak Aloisius Bunggup,S. IP selaku Kepala Bagian umum dan kepegawaian mengatakan bahwa, Dalam proses rekrutmen ini sudah ada prosedur pelaksanaannya contohnya seperti

- a. Seleksi Administrasi Syarat yang pertama untuk mengikuti perekrutan ASN adalah seleksi administrasi, seleksi administrasi ini dilakukan melalui akun web SSCN (sscasn.bkn.go.id).
- b. Seleksi Kompetensi Dasar (SKD) Setelah melakukan seleksi administrasi dan dinyatakan lulus maka selanjutnya peserta mengikuti seleksi tes SKD (Seleksi Kompetensi Dasar). Seleksi ini menggunakan sistem CAT atau Computer Assisted Test, dengan menggunakan system ini tidak ada lagi manipulasi data saat seleksi karena nilai akan keluar sesuai dengan yang dikerjakan peserta.
- c. Seleksi Kompetensi Bidang, Tahapan ini peserta akan mengikuti beberapa seleksi seperti Tes Substatif Bidang, Pisikotes, Wawancara, Tes Keterampilan
- d. Pengumuman Lulus, jika peserta sudah lulus keseluruhan seleksi maka peserta CPNS masuk dalam tahapan pemberkasan CPNS.
- e. Pemberkasan Dokumen, Pemberkasan dokumen wajib dilakukan peserta dan peserta wajib melengkapi dokumen-dokumen”

Bapak Aloisius Bunggup,S.IP selaku Kepala Bagian umum dan kepegawaian juga menambahkan bahwa Pelaksanaan rekrutmen CPNS berbasis online ini merupakan hal baru bagi saudara-saudara disini jadi dalam proses pendaftaran itu harusnya masing-masing tetapi kami bantu lagi artinya bantu mendaftarkan mereka, hampir sekitar satu minggu teman-teman panitia di BKD mereka membantu mendaftar para peserta yang mau mengikuti tes”

Prosedur rekrutmen CPNS ini sudah ada teknis pelaksanaannya dan juga dalam proses pelaksanaannya mulai dari proses pendaftaran sampai dengan tes dibantu juga secara langsung oleh BKD, dikarenakan ini merupakan hal baru bagi masyarakat, dimana yang dulunya harus membawa berbagai berkas untuk mengurusnya di kantor, tetapi sekarang harus mengurusnya sendiri dengan menguploadnya sendiri pada website. Walaupun demikian dalam prosedur rekrutmen CPNS ini pun para panitia dari BKD selalu mengecek dan menganalisis lagi agar semakin meminimalisir terjadinya kesalahan administrasi.

C. Adaptasi

Adaptasi merupakan suatu proses dalam menyesuaikan diri baik dari orang lain maupun dengan lingkungan. Adaptasi dalam proses pelaksanaan rekrutmen CPNS di BKD Kabupaten Mappi telah berupaya beradaptasi dengan masyarakat dalam rangka memaksimalkan pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan wawancara bersama Bapak Wisnu Hartana, SE selaku Kepala BKD Kabupaten Mappi Beliau mengatakan bahwa berupaya agar menciptakan lingkungan

kerja yang kondusif sehingga meminimalisir tingkat stres pegawai yang akan berakibat buruk kepada pelayanan kepada masyarakat atau pegawai lainnya. Hal lainnya juga kami selalu mengingatkan pegawai agar selalu bersikap ramah dan sopan terhadap masyarakat dan ASN yang sedang melaksanakan pengurusan pensiun, kenaikan pangkat pegawai, pengurusan tentang pelaksanaan tes CPNS dan segala urusan mengenai kepegawaian. Banyaknya sifat masyarakat dan juga ASN yang berbeda-beda menjadi tantangan bagi pegawai BKD agar dapat bekerja profesional dibawah tekanan. Kami akan memberikan peringatan kepada pegawai yang tidak bersikap ramah dan sopan kepada masyarakat dan ASN.

Kemudian untuk mengetahui apakah benar pegawai di BKD kabupaten Mappi dapat beradaptasi maka itu peneliti melakukan wawancara lagi dengan salah satu masyarakat, ia mengatakan bahwa Pegawai di BKD memang sangat ramah dan cepat beradaptasi tetapi Kinerja BKD bisa dikatakan belum efektif karena dalam pengurusan berkas di BKD bisa dikatakan sangat terhambat karena pegawai di BKD masi kurang kehadirannya atau sangat kurang disiplin sehingga pengurusan pemberkasan dan lainnya terhambat”

BKD dapat beradaptasi dalam melayani masyarakat yang akan melakukan pengurusan berkas di BKD, mereka pun setuju bahwa layanan BKD walaupun masih banyak layanan yang masih terhambat dalam kepengurusannya. Tapi pada pegawai BKD sudah memberi pelayanan dengan baik serta ramah dan dapat menyesuaikan diri dengan masyarakat yang berasal dari latar belakang yang berbeda tentunya.

1. Sarana dan Prasarana

Sarana secara umum adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat atau media dalam mencapai maksud atau tujuan. Sedangkan prasarana adalah segala sesuatu yang penunjang utama terselenggaranya suatu proses kegiatan. Pelaksanaan perekrutan Aparatur Sipil Negara ini juga menggunakan sarana dan prasarana seperti program pemerintah lainnya, pentingnya sarana dan prasarana yang digunakan Badan Kepegawain Daerah Kabupaten Mappi untuk menunjang proses perekrutan aparatur sipil Negara di Kabupaten Mappi. Berdasarkan hasil wawancara Bersama Bapak Aloisius Bunggup,S.IP selaku Kepala Bagian Umum dan Kepegawaian mengatakan bahwa Sarana dan prasarana yang digunakan dalam proses tes CPNS pada tahun 2018 semua kita masi sewa mulai dari ruangan/gedung dan peralatan yaitu unit Komputer. Pelaksanaan tes CPNS di lakukan di Lap Komputer SMK Negeri 1 Obaa

Ketika pelaksanaan perekrutan Aparatur Sipil Negara ada pun hal-hal yang menjadi kendala bagi Badan Kepegawaian Daerah dalam penyelenggaraan perekrutan aparatur sipil Negara ini, Kepala Bagian umum dan kepegawaian Bapak Aloisius Bunggup,S. IP juga menambahkan bahwa selaku penyelenggara menyadari bahwa sarana dan saranan yang disediakan masih kurang memadai karena banyaknya peserta, sedangkan sarana dan prasarana yang disediakn tidak cukup Namun itu bukan hambatan yang begitu besar sehingga tidak dapat melakukan perekrutan, proses perekrutan tetap berjalan dengan baik hanya memang terkendala di beberapa fasilitas yang kurang memadai.

Kepala Bagian umum dan PNS yang melaksanakan tes CPNS pada Tahun 2018 dapat disimpulkan bahwa sarana dan prasaran dalam proses pelaksanaan rekrutmen CPNS masih kurang memadai. Hal ini dilihat dari faktor penting dalam pelaksanaan tes berupa ruangan/ gedung dan komputer yang masih harus di sewa, dari SMK yang memiliki fasilitas penunjang tersebut, sehingga tidak heran lagi jika adanya ketidakseimbangan antara peserta tes dan ketersediaannya sarana prasarana yang tersedia.

2. Peningkatan Kemampuan

Peningkatan kemampuan adalah bentuk pengembangan diri untuk selalu beradaptasi dari setiap permasalahan yang muncul ketika menghadapi sebuah permasalahan.

Dalam wawancara dengan Kepala BKD Kabupaten Mappi Wisnu Hartana, SE menyatakan bahwa Dalam mengatasi pelaksanaan proses rekrutmen yang tertunda dari tahun ke tahun kami dari pihak BKD akan membuat strategi-strategi agar kualitas para CPNS tidak turun atau tetap stabil.

BKD selalu mengupayakan agar memiliki strategi yang mantap sehingga selalu ada peningkatan kualitas dalam peserta tes CPNS. Dengan harapan dengan meningkatkan kemampuan nantinya dapat menjadi bekal pertahanan jika nantinya ada permasalahan yang muncul sejalan dengan memberi pelayanan kepada masyarakat.

3.3. Diskusi Temuan Menarik

Dampak negatif terhadap jaminan kualitas pegawai negeri sipil kedepannya, tidak menutup kemungkinan bahwa ini akan berkelanjutan sampai kedepannya dan mempengaruhi pemerintahan Kabupaten Mappi dalam menjalankan pemerintahan serta mempengaruhi kinerja Pegawai Negeri sipil dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab dalam pelayanan kepada masyarakat secara efektif.

4. KESIMPULAN

Pemerintah Daerah Kabupaten Mappi pada tahun 2018 telah mengadakan proses rekrutmen CPNS pelaksanaan rekrutmen ini sudah berjalan dengan baik tetapi terdapat beberapa kendala sehingga pengumuman hasil rekrutmen CPNS tahun 2018 di Kabupaten Mappi terhambat maka dari itu hasil rekrutmen tersebut di umumkan pada tahun 2020, sehingga dari tahun 2019 sampai dengan 2022 belum sama sekali pemerintah Kabupaten Mappi mengadakan rekrutmen ASN dikarenakan pemerintah provinsi papua membuat kebijakan agar seluruh Pegawai Kontrak Daerah di angkat menjadi PNS terlebih dahulu sesuai dengan kuota yang di tetapkan oleh pemerintah masing- masing daerah. **Keterbatasan Penelitian.** Penelitian ini terbatas waktu dan biaya peneliti, sehingga hanya dapat dilakukan pada satu Kabupaten saja untuk diteliti. **Arah Masa Depan Penelitian.** Penelitian ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu penulis memberikan saran untuk dapat menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya pada lokasi atau program yang sama dengan program Kabupaten Mappi untuk menemukan hasil yang mendalam terutama pada Peran Efektivitas Badan Kepegawaian Daerah dalam proses Rekrutmen Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Mappi Provinsi Papua

5. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Kepala Badan Kepegawaian dan Pembangunan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mappi beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian ini terutama kepada Bapak dan Ibu Dosen Pembimbing serta Dosen Penguji yang senantiasa telah membimbing penulis. Dan juga kepada Orang Tua yang telah berjasa besar terhadap selesainya penulisan skripsi ini.

6. DAFTAR PUSTAKA

Efelin, K. S., Pangemanan, S. E., & Kasenda, V. (2022). ISSN : 2088-2815 Peranan Badan Kepegawaian Daerah Dalam Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil Di Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro Tahun 2019 / 2020 Badan Kepegawaian Daerah merupakan lembaga di daerah dalam proses rekrutmen pegawai negeri sipil menjadi. 2(1), 1–13.

Erick Fathur Rachman, Mappamiring, N. (2022). Rekrutmen pegawai negeri sipil di badan kepegawaian daerah provinsi sulawesi selatan.

Juliansyah Noor. (2012). Metodologi Penelitian. kencana.

Kerlinger, Fred. N. (1986). Foudation of Behavioral Research. New York: Holt, Rinehart and Winstons.

Lazarus Watopa, Arie Junus Rorong dan Gustaaf Budi Tampi (2018). Kinerja Badan Kepegawaian Daerah dalam Proses Prekrutan ASN di Kabupaten Waropen Provinsi Papua

Sekaran, Uma.(2003). Research Method For Business: A Skill Building Approach. New York: John Wileyand Sons, Inc

Steers, M. R. (1985). Efektivitas Organisasi. Erlangga.

