

Implementasi Rakrutmen Calon Pegawai Negari Sipil Di Badan Kapegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud

**SILVIA MALUTU
MASJE . S. PANGKEY,
JANTJE. MANDEY**

Abstract : The recruitment process is to obtain human resources activities for the benefit of the increase in public services according to the needs that have been planned in advance. The purpose of CPNS course to meet in accordance with job vacancies to be filled by reason of the development of organizations and fulfill vacancies left by his predecessor as occupying retirement, stopping at his own request or dismissed for violating discipline. Politicization of the bureaucracy which often occurs in political parties vying for control of the ministry. It is also an impact to the CPNS recruitment and position determination is not objective. And problem for the sake of any procurement CPNS recruitment. Even this is often the case in any civil servant recruitment process in the Talaud Islands. Therefore, it needs to be held more research on the "Implementation of Recruitment Candidates for the Civil Service Regional Employment Board Talaud Islands".

Research the type used in this study is a qualitative method. Informants in this study as many as 10 people. Collecting data in this study conducted by methods / techniques interview, observation, secondary data collection to data analysis technique is a qualitative descriptive analysis.

The analysis of this study in accordance with the theory of the indicator concerned with this study are (1) aspects of communication, (2) aspects of resources (3) aspects of the disposition (4) aspects of organizational structure.

Based on the results of research in the Regional Employment Board Talaud Islands seen from all four (4) aspects of the indicator is quite good but can not say either. Based on the conclusions of this study, it can be recommended as a general suggestion for Regional Employment Board Talaud Islands, in order to optimize the available resources in the Talaud Islands Regional Employment Board and extended care facilities in order to support themselves.

Keywords : Implementation, Recruitmen

PENDAHULUAN

Jika melihat kebelakang maka perjalanan bangsa ini dalam membenahi dirinya dalam hal reformasi birokrasi sebenarnya cukup panjang dan melelahkan. Sejak Indonesia merdeka dan seiring dengan perkembangannya, sistem, sifat maupun bentuk birokrasi juga mengalami perkembangan. Perubahan demi perubahan silih berganti bergantung pada siapa yang berkuasa dan bagaimana penguasa itu melaksanakan

kekuasaannya. Politisasi pun terjadi dalam birokrasi dimana partai-partai politik berlomba-lomba untuk menguasai kementerian. Hal ini juga berdampak sampai pada rekrutmen CPNS dan penentuan jabatan tidak obyektif. Dan akhirnya masalah demi masalah pun tidak terhindari dari setiap pengadaan perekrutan CPNS.

Salah satu upaya yang harus dilakukan oleh birokrasi publik untuk meminimalisir segala bentuk

penyimpangan dalam rangka proses penerimaan CPNS adalah dengan cara menerapkan merit system. Suatu model Perekrutan yang mana calon yang lulus seleksi benar-benar didasarkan prestasi, kompetensi, keahlian maupun pengalaman calon sehingga dengan demikian tipe rekrutmen yang bersifat spoil system (sistem pamanjaan) yang lebih ditekankan pada hubungan patrimonial dapat dieliminasi. Dengan menerapkan tipe merit system, ini berarti bahwa calon yang lulus dalam seleksi dijamin memiliki kualitas yang baik yang dapat mendukung kinerja birokrasi untuk lebih optimal di masa yang akan datang. Selain itu, untuk mencapai tujuan ini, ada juga beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam rangka melakukan reformasi dalam tubuh birokrasi, antara lain: Pertama, Transparansi. Di tengah semakin derasnya arus tuntutan masyarakat terhadap terwujudnya tata pemerintahan yang baik, maka prinsip keterbukaan harus ikut mewarnai mekanisme perekrutan CPNS. Ini dilakukan sebagai upaya untuk menciptakan suatu kinerja birokrasi yang bersifat terbuka dan transparan dalam menyampaikan informasi dan data yang akurat kepada masyarakat tentang mekanisme seleksi mulai dari masa

pendaftaran hingga pengumuman hasil ujian sehingga dengan demikian masyarakat dapat memberikan penilaian yang lebih objektif dan rasional terhadap kinerja birokrasi.

Kedua, Akuntabilitas publik. Mengingat seleksi penerimaan CPNS berkaitan erat dengan kepentingan masyarakat luas, maka adalah wajar jika seluruh tindakan, perilaku dan aktivitas serta segala kebijakan dalam birokrasi harus pula dipertanggungjawabkan kepada publik. Sebaliknya, masyarakat harus lebih proaktif untuk bertindak dalam melakukan kontrol terhadap birokrasi sehingga seluruh tugas dan tanggung jawab yang dilakukan oleh para birokrat baik yang bersifat administratif maupun fungsional senantiasa diorientasikan pada komitmen dan keberpihakan bagi kepentingan publik.

Ketiga, pelayanan yang profesional. Kualitas pelayanan birokrasi kepada masyarakat sangat dipengaruhi berbagai faktor seperti: kualitas kepemimpinan dalam birokrasi, prosedur pelayanan sifatnya harus efisien, sederhana, mudah dijangkau di semua lapisan masyarakat, tepat, jelas dan aman.

Di samping itu, untuk lebih mengoptimalkan pelayanannya kepada publik, khususnya dalam kaitannya

dengan proses rekrutmen CPNS, maka posisi birokrasi harus netral sebagai mesin pemerintahan yang melaksanakan tugas-tugas administrasi dan operasional secara proporsional, rasional, objektif. Ini sangat penting untuk dilakukan sebagai upaya untuk mencegah jangan sampai birokrasi menjadi arena pertarungan dari berbagai bentuk intervensi dan konflik kepentingan di antara individu atau kelompok yang pada akhirnya menjadikan birokrasi tidak dapat bekerja secara sehat, efektif, profesional dan mandiri. Keempat, kehadiran lembaga independen.

Belajar dari beberapa pengalaman masa lalu tentang mencuatnya sejumlah kasus seperti adanya oknum tertentu yang dengan sengaja meminta uang semir, isu beredarnya surat sakti dari beberapa pejabat dan dengan terjadinya kebocoran soal dalam proses seleksi penerimaan CPNS, maka untuk mengantisipasi semua permasalahan ini, dirasa perlu untuk membentuk suatu lembaga pemantau yang sifatnya independen yang terdiri dari sejumlah tokoh dan mewakili sejumlah komponen masyarakat yang bertugas untuk membantu birokrasi pemerintah, terutama dalam melakukan pemantauan dan pengawasan baik selama masa pendaftaran maupun setelah ujian

seleksi CPNS dilaksanakan. Selain itu, keberadaan lembaga independen ini, memiliki peran yang sangat penting untuk melakukan kontrol terhadap kinerja birokrasi, baik yang sifatnya formal maupun informal, sehingga posisi birokrasi tetap proporsional (berimbang) antara kepentingan negara (pemerintah) dan masyarakat (rakyat).

Memang hal-hal di atas sangat diinginkan oleh setiap orang terutama masyarakat dalam setiap perekrutan CPNS namun barangkali sudah menjadi suatu kebiasaan yang rutin dalam setiap perekrutan CPNS yang terjadi di lapangan yaitu timbulnya setumpuk masalah dalam seleksi penerimaan CPNS tentu saja tidak lepas dari kinerja birokrasi sebagai lembaga yang dinilai memiliki tanggung jawab yang besar dalam mengelola proses rekrutmen CPNS. Apalagi, dalam masyarakat yang sifatnya heterogen yang terdiri dari aneka warna kepentingan dan kebutuhan yang seringkali membuat seseorang ingin memaksakan keinginannya di atas kepentingan masyarakat luas.

Kondisi seperti inilah yang kemudian tumbuh dan berkembang secara luas di tengah masyarakat dan menjadi salah satu pemicu munculnya berbagai bentuk penyakit dan masalah

lain yang dihadapi oleh birokrasi. Seperti, bertahannya birokrasi patrimonial. Dalam hal ini, promosi pegawai tidak lagi didasarkan pada keahlian dan kompetensi yang dimiliki oleh individu melainkan lebih diarahkan pada hubungan kekeluargaan, ikatan darah, perkawinan, keluarga, daerah, golongan dan lain sebagainya.

Anggapan seperti ini pernah juga dikemukakan oleh salah seorang sarjana asing, Richard Robinson (1986) yang pada dasarnya berkesimpulan bahwa fenomena korupsi yang terjadi di negeri ini awalnya berakar pada bertahannya jenis birokrasi patrimonial. Dan yang lebih parah lagi, apabila birokrasi yang tidak sehat itu dianggap sebagai personifikasi negara yang memiliki hak monopoli semua bentuk kekuasaan, sehingga dengan demikian birokrasi memonopoli kekuasaan baik sebagai pelaksana maupun pengontrol kegiatan pembangunan.

Akibatnya, tidak menutup kemungkinan terjadi transaksi koruptif di dalamnya yang melibatkan para birokrat untuk menjual kebijakan negara demi kepentingan pribadi, keluarga ataupun kelompok. Padahal menurut Max Weber bahwa salah satu ciri birokrasi yang ideal adalah setiap pejabat sama sekali tidak

diperbolehkan untuk melaksanakan tugas yang terkait dengan jabatannya dan sumber daya instansinya untuk kepentingan pribadi dan keluarganya.

Di tengah semakin deras nya arus tuntutan masyarakat terhadap terwujudnya tata pemerintahan yang baik, maka prinsip keterbukaan harus ikut mewarnai mekanisme perekrutan CPNS. Ini dilakukan sebagai upaya untuk menciptakan suatu kinerja birokrasi yang bersifat terbuka dan transparan dalam menyampaikan informasi dan data yang akurat kepada masyarakat tentang mekanisme seleksi mulai dari masa pendaftaran hingga pengumuman hasil ujian sehingga dengan demikian masyarakat dapat memberikan penilaian yang lebih objektif dan rasional terhadap kinerja birokrasi.

Dari uraian di atas hal-hal seperti ini banyak sekali terjadi di daerah-daerah khususnya dalam hal ini di Kabupaten Kepulauan Talaud, tidak jarang yang memiliki hubungan kekerabatan dengan penguasa atau pejabat daerah tersebut yang akan lebih mudah dan otomatis akan di terima sebagai PNS. Untuk itu perlu diadakan penelitian lebih lanjut mengena masalah tersebut di Kabupaten Kepulauan Talaud.

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang di gunakan yaitu jenis penelitian kualitatif, dengan fokus penelitian ialah implementasi rekrutmen calon pegawai negeri sipil. Berdasarkan pengertian atau makna penelitian kualitatif tersebut, maka dalam penelitian ini peneliti mengembangkan konsep, menghimpun fakta dan menganalisis data, tetapi tidak melakukan pengujian suatu hipotesis. Ini sesuai dengan pendapat para ahli di bidang metodologi penelitian bahwa penelitian yang bersifat kualitatif pada umumnya merupakan penelitian nonhipotesis, sehingga dalam langkah penelitiannya tidak perlu merumuskan atau menguji hipotesis (Arikunto, 2002).

B. Defenisi Konsep

Definisi konsep adalah istilah atau definisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak : kejadian, keadaan, kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial. Konsep adalah abstraksi mengenai suatu fenomena yang dirumuskan atas dasar generalisasi dari sejumlah karakteristik kejadian, keadaan, kelompok atau individu tertentu (Singarimbun dan Effendy, 1995).

Yang menjadi fokus dari penelitian ini adalah melihat, menggambarkan, dan menganalisis mencatat dan menginterpretasikan kondisi lapangan khususnya sejauh mana implementasi rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Kepulauan Talaud.

C. Responden/Instrumen Penelitian

Sifat dari penelitian kualitatif ialah tidak terlalu mementingkan jumlah informan/responden, tetapi lebih mementingkan *content*, relevansi, sumber yang benar-benar dapat memberikan informasi, baik mengenai orang, peristiwa, atau hal. Oleh karena itu teknik pengambilan responden/informan yang digunakan dalam penelitian ini ialah teknik *purposive sampling* atau pengambilan sampel bertujuan.

Yang menjadi responden/instrumen dalam penelitian ini ialah pejabat daerah dan masyarakat Kabupaten Kepulauan Talaud sebanyak 10 orang.

D. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut : Wawancara (Interview). Teknik wawancara ini digunakan untuk memperoleh data primer dari

responden/informan., Dokumentasi. Teknik dokumentasi ini digunakan untuk memperoleh data sekunder yaitu data yang telah terolah atau tersedia di BKDD Kabupaten Kepulauan Talaud, Observasi. Teknik observasi ini digunakan untuk mengamati secara langsung peristiwa/fenomena yang diteliti.

E. Teknik Analisis Data

Penelitian analisis data deskriptif kualitatif berdasarkan pada tabel frekuensi yaitu hasil pengumpulan data direduksi. Istilah reduksi menurut Sugiyono (2008 : 247), dalam penelitian kualitatif ialah sebagai merangkum data, memilih hal-hal pokok dan memfokuskan pada hal-hal penting.

Langkah-langkah dalam analisis data yaitu sebagai berikut:

1. Reduksi data, mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal pokok *yang penting, dicari tema dan polanya*.
2. Penyajian data, penyajian data ini dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagian, hubungan antara kategori, flowchart dan sejenisnya, atau dilakukan penyajian data dengan teks yang bersifat naratif.
3. Penarikan kesimpulan dan verifikasi, kesimpulan dalam penelitian

kualitatif adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum ada.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil Penelitian

Dengan menganalisis hasil wawancara tersebut di atas, dari 6 informan pelaksana kebijakan dan 4 informan yakni masyarakat di lihat dari masing-masing aspek sebagai berikut :

1. Aspek Komunikasi, semua informan berpendapat bahwa komunikasi dalam pelayanan sudah memadai dimana setiap isi kebijakan, tujuan dan sasaran pelayanan yang akan di implementasikan oleh pimpinan selalu mengkomunikasikan terlebih dahulu kepada pelaksana kebijakan, bahkan pelaksana kebijakan pelayanan selalu memberikan sosialisasi atau penjelasan tentang bentuk program serta tujuan dan sasaran program pelayanan kepada kelompok sasaran yakni masyarakat dan dalam hal ini komunikasi yang di bangun dalam hal rekrutmen calon pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kepulauan Talaud sudah baik.
2. Aspek sumberdaya, semua informan berkomentar yang sama bahwa ketersediaan dan tingkat

memadainya sumberdaya yang diperlukan dalam implementasi rekrutment calon pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud masih tergolong minim ditambah lagi fasilitas yang ada belum memadai hal ini menjadi faktor penghambat dalam pelaksanaan rekrutment calon pegawai negeri sipil dengan menggunakan sistem CAT yang seperti di ketahui bahwa hampir setiap daerah sudah menggunakan sistem tersebut namun untuk perekrutment calon pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud masih menggunakan sistem lama/manual.

3. Aspek disposisi, semua informan berkomentar yang sama bahwa karakteristik yang menempel kepada implementor program (pegawai/petugas), seperti komitmen dalam memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya; kejujuran; semangat pengabdian sudah memadai namun beberapa informan terlebih khusus masyarakat dan Camat Beo Utara berkomentar bahwa masih belum ada transparansi dalam pelaksanaan rekrutmen calon pegawai negeri sipil

di lihat dari pengumuman tenaga honorer yang tidak serempak menimbulkan opini adanya suap dalam Badan Kepegawaian Daerah Kepulauan Talaud serta kebanyakan yang lulus dalam seleksi tersebut merupakan kerabat dari pada mereka yang mempunyai kedudukan di pemerintahan Kabupaten Kepulauan Talaud.

4. Aspek struktur organisasi, semua informan berkomentar yang sama juga bahwa struktur organisasi pelaksana pelayanan dan mekanisme pelayanan sudah memadai karena memiliki alur pelayanan yang jelas serta memiliki SOP yang jelas pula.

B. Pembahasan

Hasil pengumpulan data sesuai indikator-indikator implementasi rekrutment calon pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud yakni Komunikasi, Sumberdaya, Disposisi dan Struktur Organisasi, berikut hasil analisis peneliti dengan menyesuaikan dari beberapa teori yang bersangkutan dengan indikator penelitian ini, yakni:

1. Komunikasi

Komunikasi organisasi (organization communication) yaitu pengiriman dan penerimaan berbagai pesan

organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi (Wiryanto, 2005), dalam (Dambea 2010).

Komunikasi dalam organisasi sangat penting, karena tanpa komunikasi organisasi tidak dapat mengimplementasikan sesuatu yang menjadi tujuan dan sasaran suatu organisasi, sebab Komunikasi berlangsung apabila terjadi kesamaan makna dalam pesan yang diterima oleh komunikan, dengan kata lain komunikasi adalah proses pembuatan pesan yang sejalan bagi komunikator dan komunikan.

Istilah komunikasi diambil dari perkataan inggris communication. Istilah ini bersumber dari bahasa latin "communis" artinya: pembritahuan, pemberian bagian (dalam sesuatu) dimana saja pembicara mengharapkan pertimbangan atau jawaban dari pendengarnya, ikut mengambil bagian bersama-sama. Kata kerjanya communicare artinya bermusyawarah, berunding atau berdialog. Jadi komunikasi berarti suatu upaya bersama-sama dengan orang lain dengan membentuk

perhubungan (Arifin,1984), dalam (Dambea 2010).

Komunikasi yang dimaksud dalam penelitian ini yakni yaitu promosi ataupun penerangan/penjelasan tentang jenis/bentuk program serta tujuan dan sasaran program Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud kepada kelompok sasaran (masyarakat);

Dengan menganalisis hasil wawancara sesuai teori bahwa komunikasi yang dibangun oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud sudah memadai dalam hal ini pimpinan, karena sebagai pimpinan setiap isi kebijakan, tujuan dan sasaran dalam mengimplementasikan kebijakan yang dibuat selalu mengkomunikasikan kepada pelaksana kebijakan dalam hal ini para pegawai, sehingga pelaksana pelayanan juga jelas mempromosikan kepada kelompok sasaran yakni masyarakat untuk bagaimana alur dalam pelayanan rekrutmen calon pegawai negeri sipil yang dimaksud oleh Badan Kepegawaian Daerah Kepulauan Talaud agar sasaran dan tujuan dari pemberi dan penerima dapat tercapai.

2. Sumberdaya

Sumber Daya merupakan unsur lingkungan hidup yang terdiri atas sumber daya manusia, sumber daya alam hayati, sumber daya alam nonhayati, dan sumber daya buatan (Undang-undang Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 1982). Dengan demikian, semua sumber daya baik manusia, materi maupun energi yang secara nyata dan potensial dapat digunakan untuk meningkatkan kesejahteraan manusia disebut sumber daya (Manan, 1978).

Dengan itu walaupun isi kebijakan sudah dikomunikasikan secara jelas dan konsisten, tetapi apabila implementor maupun pelaksana kebijakan kekurangan sumberdaya untuk melaksanakan, implementasi kebijakan rentan administrasi kependudukan tidak akan berjalan efektif.

Sumber Daya, Edward III memberi ruang lingkup untuk sumber daya, merupakan kemampuan implementor baik tingkat pendidikan, tingkat pemahaman terhadap tujuan dan sasaran serta aplikasi detail program, kemampuan menyampaikan program dan mengarahkan, ketersediaan dana yakni berapa dana yang akan

dialokasikan dan prediksi kekuatan dana dan besarnya biaya untuk implementasi program/kebijakan.

Sumber daya tersebut dapat berwujud sumberdaya manusia (pegawai), maupun sarana dan prasarana, kompetensi implementor dan sumber daya financial, maka dapat disimpulkan bahwa sumberdaya yang dimaksud adalah ketersediaan dan tingkat memadainya sumberdaya yang diperlukan dalam implementasi program, seperti : sumberdaya manusia (pegawai/petugas pelayanan), sumberdaya finansial (dana/anggaran), fasilitas dan peralatan pendukung lainnya yang tersedia di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud;

Hasil wawancara menunjukan bahwa sumberdaya dalam hal ini fasilitas yang tersedia di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten kepulauan Talaud masih sangat minim sehingga dalam penyelenggaraan perekrutan calon pegawai negeri sipil masi menggunakan sistem yang manual sedangkan untuk daerah lain sudah menggunakan sistem CAT.

3. Disposisi

Disposisi Merupakan watak dan karakteristik yang dimiliki oleh implementor, bahkan pelaksana kebijakan seperti komitmen, kejujuran, dan sifat demokratis dalam mengimplementasikan kebijakan pelayanan kesehatan masyarakat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disposisi yaitu karakteristik yang menempel kepada implementor, (pegawai/petugas) seperti : komitmen dalam memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya; kejujuran; semangat pengabdian;

Disposisi, Edward III menjelaskan bahwa ruang lingkup disposisi yaitu karakter pelaksana yakni tingkat komitmen dan kejujuran dapat diukur dengan tingkat konsistensi antara pelaksana kebijakan dengan guideline yang telah ditetapkan, semakin sesuai dengan guideline semakin tinggi komitmennya. Tingkat demokratis dapat diukur dengan intensitas pelaksana melakukan proses sharing dengan kelompok sasaran, mencari solusi dari masalah yang dihadapi dan melakukan diskresi yang berbeda dengan guideline guna mencapai tujuan dan sasaran program.

Senada dengan teori diatas dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Badan Kepagawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud sudah memiliki komitmen yang tinggi semangat, pengabdian yang tinggi dalam mengimplementasikan rekrutment calon pegawai negeri sipil, namun dalam hal transparansi di dapati masi belum memadai hal ini di dapat masi ada keluhan dari beberapa pihak mengenai hasil seleksi kelulusan yang masi berorientasi pada suap agar mendapat kelulusan.

4. Struktur Organisasi

Menurut Stoner Organisasi adalah suatu pola hubungan-hubungan yang melalui mana orang-orang di bawah pengarahan manajer mengejar tujuan bersama. Organisasi Menurut James D. Mooney Organisasi adalah bentuk setiap perserikatan manusia untuk mencapai tujuan bersama.

Organisasi Menurut Chester I. Bernard Organisasi merupakan suatu sistem aktivitas kerja sama yang dilakukan oleh dua orang atau lebih. Struktur organisasi merupakan yang bertugas mengimplementasikan rekrutmen calon pegawai negeri sipil dengan memiliki pengaturan yang

signifikan terhadap implementasi rekrutmen calon pegawai negeri sipil. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa struktur organisasi yang dimaksud adalah struktur organisasi pelaksana pelayanan dan mekanisme/prosedur pelayanan yang jelas, sistematis, tidak berbelit-belit, mudah dipahami oleh masyarakat penerima pelayanan.

Struktur Organisasi, Edward III menjelaskan bahwa struktur organisasi menjadi penting dalam implementasi kebijakan. Aspek struktur birokrasi ini mencakup dua hal penting pertama adalah mekanisme, dan struktur organisasi pelaksana sendiri. Mekanisme implementasi program biasanya sudah ditetapkan melalui standar operating prosedur (SOP) yang dicantumkan dalam guideline program/kebijakan.

Hasil wawancara senada dengan observasi bahwa Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud memiliki aturan yang jelas atau aturan operasional/prosedur kerja (SPO) yang jelas dalam mengatur tugas/fungsi dari masing-masing

orang/jabatan yang ada dalam melaksanakan pokok-pokok kebijakan terlebih lagi dalam implementasi rekrutment calon pegawai negeri sipil.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di Badan Kepegawaian Daerah Kepulauan Talaud dilihat dari ke 4 (empat) aspek indikator, yakni disimpulkan sebagai berikut:

1. Bahwa komunikasi dalam implementasi rekrutmen calon pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian Kabupaten Kepulauan Talaud sudah baik di mana implementor dapat mengimplementasikan kebijakan yang ada kepada penerima kebijakan/masyarakat serta komunikasi yang dibangun begitu baik sehingga mudah dipahami oleh penerima kebijakan
2. Sumberdaya di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud masih sangat minim dan perlu diperbaiki, hal ini terlihat di mana dalam perekrutan calon pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kepulauan Talaud masih menggunakan sistem yang lama

akibat dari minimnya fasilitas yang ada.

3. Disposisi, dapat disimpulkan bahwa Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil dilihat dari karakteristik dalam pelayanannya sudah dikatakan sudah baik, karena pelayanannya memiliki karakter yang disenangi oleh masyarakat yakni sopan santun dan memiliki semangat serta pengabdian yang tinggi namun masih ada kekecewaan yang timbul akibat dari belum ada transparansi dalam pengumuman hasil rekrutment calon pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kepulauan Talaud.
4. Struktur Organisasi/Birokrasi di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil dapat disimpulkan sudah optimal, karena dalam memberikan pelayanan dan mekanisme/prosedur pelayanan yang jelas, sistematis.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian ini, maka dapat direkomendasikan secara umum Saran untuk Badan Kepegawaian Daerah Kepulauan Talaud, agar dapat mengoptimalkan sumberdaya yang ada dalam Badan Kepegawaian Daerah Kepulauan Talaud serta menambah

fasilitas guna menunjang pelayanan itu sendiri. Dan dapat direkomendasikan saran sesuai dengan indikator permasalahan penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Diharapkan Badan Kepegawaian Daerah Kepulauan Talaud dapat meningkatkan pelayanan kepada masyarakat namun tetap mempertahankan citra baiknya dalam pelayanan lewat komunikasi yang telah dibangun oleh implementor, pelaksana pelayanan bahkan terhadap penerima pelayanan yakni masyarakat, agar pelayanan lebih ditingkatkan lagi dan pokok-pokok kebijakan yang sudah dibuat dapat dijalankan dengan baik.
2. Diharapkan Pemerintah dapat meningkatkan manajemen pelayanan kepada masyarakat yakni penyediaan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam hal ini para pegawai bahkan menambah fasilitas yang dibutuhkan guna menunjang pelayanan yang diberikan terlebih khusus dalam hal rekrutment calon pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kepulauan Talaud sehingga bisa menggunakan sistem CAT sama halnya dengan daerah lain.

3. Pemerintah dapat mempertahankan karakter yang telah dipupuk bersama dalam mengimplementasikan rekrutmen calon pegawai negeri Sipil agar tetap memberi citra pelayanan yang baik dan penuh pengabdian yang tinggi terhadap pelayanan namun memperbaiki sistem transparansi dalam hal pengumuman hasil seleksi calon pegawai negeri sipil dengan tidak membedakan atau melibatkan kerabat yang menjabat di pemerintahan namun di lakukan dengan adil dan bertanggungjawab.
4. Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud mempertahankan Struktur birokrasi dalam pelayanan namun tetap membenahi melihat/meninjau kembali mekanisme/prosedur pelayanan agar lebih sistematis, sehingga mudah dipahami oleh masyarakat sebagai penerima pelayanan .

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharsimi, 2002, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktif*, Jakarta, Rineka Cipta.
- Abdul Wahab, Solichin, 2005, *Analisis Kebijakan : Dari Formulasi Kebijakan Negara*, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Dunn, William N., 2003. *Pengantar Analisis Kebijakan Publik: Edisi Kedua*. Gadjah Mada University Press: Yogyakarta.
- Gomes, F.C., 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, ANDI-Offset.
- Hardiyansyah, 2012, *Sistem Administrasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik dan prospek Otonomi Daerah*, Yogyakarta, Gava Media.
- Sumber Lain
- Keputusan Bupati Kepulauan Talaud Nomor 304 Tahun 2013 Tentang Pembentukan Panitia Penerimaan calon Pegawai Negeri Sipil Di Kabupaten Kepulauan Talaud.
- Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun, 2002 Tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 Tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil.