

INTISARI

Implementasi kebijakan adalah suatu kegiatan kompleks dengan banyak faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan dari suatu implementasi kebijakan itu sendiri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi kebijakan pemerintah terhadap rekrutmen CPNS di Pemerintah Daerah Kabupaten Jayapura Formasi Tahun 2018. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Objek penelitian adalah Dinas BKPSDM Pemerintah Daerah Kabupaten Jayapura. Teknik pengumpulan data adalah teknik wawancara, teknik observasi, dan teknik dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif kualitatif. Pengecekan keabsahan data menggunakan triangulasi sumber data dan triangulasi teori. Hasil penelitian yaitu: (1) implementasi kebijakan rekrutmen CPNS telah berjalan dengan cukup baik dilihat dari indikator yang dapat mempengaruhi yakni komunikasi, sumberdaya, disposisi, dan struktur birokrasi; (2) Proses rekrutmen CPNS meliputi perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, pengangkatan CPNS dan masa percobaan CPNS, pengangkatan PNS; (3) Faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan rekrutmen CPNS: (a) Komunikasi, sosialisasi dan media center belum menjangkau seluruh wilayah dan peserta masih mengalami kendala terkait akses jaringan dan tata cara pendaftaran; (b) Sumberdaya, persiapan dan staf seleksi rekrutmen CPNS memadai dan profesional; (c) Disposisi, rekrutmen CPNS merujuk pada kebijakan dan peraturan yang ada, bebas KKN, persentase kuota 80:20 terpenuhi, terdapat modifikasi kebijakan dan CPNS yang diterima tidak sesuai dengan kualifikasi dan potensi daerah; (d) Struktur birokrasi, wewenang masih dipegang pemerintah pusat bukan pemerintah daerah; (4) Implikasi implementasi kebijakan yaitu: persepsi negatif publik, ketidakefektifan periode waktu pendaftaran, dominasi tenaga administrasi, dan ketidakadilan sesama WNI untuk menjadi ASN di Papua. Rekomendasi yaitu: (1) jangka pendek: pembenahan pada sistem komunikasi, peningkatan ketersediaan fasilitas, pelatihan bagi ASN, keselarasan bidang tugas, disiplin ilmu, potensi daerah, dan kearifan lokal; (2) jangka panjang: pengalihan wewenang dari pusat ke daerah terkait alokasi kuota formasi CPNS, implementasi persentase kuota 80:20 yang sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi pelamar, serta membuka perguruan tinggi baru.

Kata Kunci: Rekrutmen CPNS, Pegawai Negeri Sipil, Implementasi Kebijakan, Pemerintah Daerah

ABSTRACT

Policy implementation is a complex activity with many factors that can influence the success of a policy implementation itself. This study aims to determine the implementation of government policies on CPNS recruitment in the Regional Government of Jayapura Formasi Regency in 2018. This research uses a qualitative descriptive method. The object of research is the Regional Government BKPSDM Office of Jayapura Regency. Data collection techniques are interview techniques, observation techniques, and documentation techniques. The data analysis technique used is descriptive qualitative analysis. Checking the validity of the data using data source triangulation and theory triangulation. The results of the study are: (1) the implementation of the CPNS recruitment policy has gone quite well in terms of the indicators that can influence it, namely communication, resources, disposition, and bureaucratic structure; (2) The CPNS recruitment process includes planning, announcement of vacancies, application, selection, announcement of selection results, appointment of CPNS and probationary period for CPNS, appointment of civil servants; (3) Factors influencing the implementation of CPNS recruitment policies: (a) Communication, outreach and media centers have not reached all regions and participants are still experiencing problems related to network access and registration procedures; (b) Adequate and professional resources, preparation and selection staff for CPNS recruitment; (c) Disposition, CPNS recruitment refers to existing policies and regulations, is free from KKN, the quota percentage of 80:20 is fulfilled, there are policy modifications and the CPNS received is not in accordance with regional qualifications and potential; (d) The structure of the bureaucracy, authority is still held by the central government, not the local government; (4) Implications of policy implementation, namely: negative public perceptions, ineffectiveness of the registration time period, domination of administrative staff, and injustice among Indonesian citizens to become civil servants in Papua. Recommendations are: (1) short term: improving the communication system, increasing the availability of facilities, training for ASN, alignment of task fields, disciplines, regional potential, and local wisdom; (2) long term: transfer of authority from the center to the regions regarding the allocation of CPNS formation quotas, implementing a quota percentage of 80:20 according to the qualifications and competencies of applicants, and opening new tertiary institutions.

Keywords: CPNS Recruitment, Civil Servants, Policy Implementation, Local Government