

## INTISARI

Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi CPNS yang dilakukan secara sentralistik dinilai sejatinya berbanding terbalik dengan reformasi desentralisasi yang disahkan sejak tahun 2004. Rekrutmen dan seleksi yang merupakan bagian dari manajemen kepegawaian, didesentralisasikan untuk memaksimalkan fungsi manajemen SDM di tingkat lokal. Namun demikian, rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan secara desentralisasi banyak menimbulkan masalah, misalnya praktik KKN. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pelaksanaan rekrutmen dan seleksi CPNS TA 2018 yang dilaksanakan secara sentralistik. Pemerintah Kabupaten Kulon Progo dipilih sebagai lokasi penelitian dengan pertimbangan bahwa Pemkab Kulon Progo masuk 3 terbawah peminat di Kanwil BKN Yogyakarta. Penelitian ini membahas bagaimana pelaksanaan rekrutmen dan seleksi di Pemkab Kulon Progo dan kendala apa saja yang timbul sebagai dampak dari rekrutmen dan seleksi yang tersentralisasi. Dengan demikian konsep yang digunakan adalah: desentralisasi administrasi, evaluasi kebijakan publik, dan manajemen kepegawaian: rekrutmen dan seleksi. Penelitian ini menggunakan pendekatan evaluasi formal oleh William Dunn, yang mengutamakan tujuan sebagai ukuran untuk menilai suatu kebijakan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Hasil penelitian pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi CPNS Pemkab Kulon Progo TA 2018 tidak sepenuhnya sentralistik, pemerintah daerah masih diberi kewenangan namun tetap dalam kontrol pemerintah pusat. Selain itu, secara umum sudah memenuhi tunjauan sesuai Permen PAN-RB Nomor 36 Tahun 2018, namun demikian masih terdapat beberapa catatan penting. Hal tersebut didasarkan pada: *pertama*, rekrutmen dan seleksi tidak sepenuhnya dilaksanakan terpusat, pemerintah daerah masih memiliki kewenangan untuk mengajukan formasi jabatan namun tetap dengan kontrol pemerintah pusat. *Kedua*, standar kualifikasi untuk seleksi yang digunakan masih bersifat sangat umum, namun demikian seleksi berhasil terlaksana bebas KKN. *Ketiga*, pegawai yang berhasil direkrut memiliki *hard skill* yang baik, namun *soft skill* masih kurang baik. Selain itu, pelaksanaan rekrutmen dan seleksi dengan sistem sentralisasi memakan waktu yang lama, yaitu 5 bulan. *Keempat*, pelaksanaan rekrutmen dan seleksi dinilai sangat transparan, dengan publikasi pengadaan pegawai yang sangat luas dan adanya inovasi hasil seleksi yang *real time*, menimbulkan kepercayaan pelamar. Selain itu ditemukan juga permasalahan terkait lambatnya pengesahan peraturan pelaksana yang menjadi pedoman melaksanakan kebijakan, terjadi kekosongan jabatan, dan perubahan aturan ditengah pelaksanaan rekrutmen dan seleksi.

Kata Kunci: Rekrutmen dan Seleksi, Manajemen Kepegawaian, Terpusat

## **ABSTRACT**

The implementation of civil servant candidates recruitment and selection which is carried out in a centralized manner differs from decentralization ratified since 2004. Both processes which are part of personnel management are decentralized to maximize local human resource management functions. However, it has caused many problems, such as practices of corruption, collusions, and nepotisms. This study aims to evaluate the implementation of 2018 CPNS recruitment and selection. The Kulon Progo Regency Government was chosen because it entered one of three institutions with the least applicants in Yogyakarta's National Civil Service Agency (BKN). This study discusses the implementation of recruitment and selection and the obstacles that arise in Kulon Progo Regency Government, as a result of a centralized system. The concepts used are: administrative decentralization, evaluation of public policies, and personnel management: recruitment and selection. This study uses a formal evaluation approach by William Dunn, which prioritizes objectives as a measure for assessing policies. This research uses descriptive qualitative method with interview, observation, and documentation data.

The results show that recruitment and selection are not fully centralized. The local government has the authority but under central government control. The two processes are generally by Ministerial Regulation Number 36 of 2018 but there are some important notes. First, recruitment and selection are not fully implemented centrally, local governments still have the authority to apply for position formations but remain with central government control. Second, the selection qualification standards are very general, even though they are free of corruption, collusion, and nepotism. Third, employees who have been successfully recruited have good hard skills, but lack soft skills. The implementation of recruitment and selection with a centralized system takes a long time which is 5 months. Fourth, the implementation of recruitment and selection is considered to be very transparent with the publication of very broad recruitment and innovation of results in real-time creates the trust of applicants. In addition, problems were found related to the slow ratification of implementing regulations as guidelines in implementing policies, vacancies, and changes to rules during recruitment and selection.

**Keywords:** Recruitment and Selection, Personnel Management, Centralization.