

**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PELAKSANAAN TES
CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BADAN
KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA KABUPATEN OGAN ILIR TAHUN 2019**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Menempuh Derajat Sarjana S-1 Ilmu
Administrasi Publik**



Oleh:

YASINTA VERONIKA SIMBOLON

07011181722023

Konsentrasi Kebijakan Publik

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
2021**

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PELAKSANAAN TES
CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BADAN
KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA KABUPATEN OGAN ILIR TAHUN 2019**

SKRIPSI

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana S-1
Ilmu Administrasi Publik**

Oleh:

YASINTA VERONIKA SIMBOLON

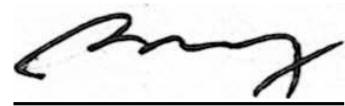
07011181722023

Telah Disetujui oleh Dosen Pembimbing,

Juli 2021

Pembimbing I

**Drs. Mardianto, M.Si
NIP. 196211251989121001**



Pembimbing II

**Dwi Mirani, S.IP., M.Si
NIP. 198106082008122002**



HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI

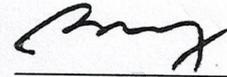
IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PELAKSANAAN TES CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN OGAN ILIR TAHUN 2019

SKRIPSI

Telah dipertahankan di Depan Tim Penguji
pada Tanggal 09 Agustus 2021
dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat

TIM PENGUJI SKRIPSI

Drs. Mardianto, M.Si
Ketua



Dwi Mirani, S.IP., M.Si
Anggota



Prof. Dr. H. Slamet Widodo, MS., MM
Anggota



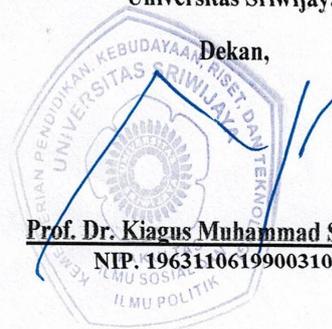
Ermanovida, S.Sos., M.Si
Anggota



Indralaya, Agustus 2021
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Sriwijaya

Dekan,

Prof. Dr. Kiagus Muhammad Sobri, M.Si
NIP. 196311061990031001



LEMBAR PERSEMBAHAN

MOTTO

Kita tidak bisa melawan takdir, tetapi kita bisa banyak belajar untuk mengubah nasib.

(yes)

Bersyukur untuk setiap kelemahan, sebab didalam kelemahan kuasa Tuhan jadi sempurna,
dan aku menjadi kuat.

(yes)

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

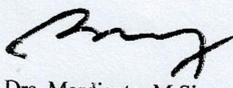
- ❖ Bangsa dan Negara
- ❖ Kedua Orangtuaku dan Keluarga Besar
- ❖ Saudariku Benedita Elisabeth Simbolon
- ❖ Teman-teman Seperjuangan, Organisasi dan Komunitas
- ❖ Almamaterku

ABSTRAK

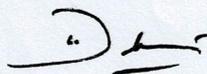
Penelitian ini membahas tentang implementasi kebijakan pelaksanaan tes Calon Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2019. Penelitian ini dilatarbelakangi dengan berbagai fenomena, yaitu adanya kekosongan formasi pegawai, melihat peranan dari BKPSDM dan bagaimana melaksanakan tes Calon Pegawai Negeri Sipil menggunakan sistem seleksi berbasis *Computer Assisted Test (CAT)* ditengah kondisi pandemi Covid-19 di Indonesia bahkan dunia. Penelitian ini menggunakan landasan peraturan dari Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 14 Tahun 2018 tentang Petunjuk Teknik Pengadaan Pegawai Negeri Sipil. Jenis penelitian ini merupakan deskriptif yang menggunakan metode penelitian kualitatif. Jenis data yang digunakan ialah data primer dan data sekunder, sedangkan teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dokumentasi dan studi kepustakaan. Penelitian ini menggunakan teori dari Purwanto dan Van Meter Van Horn. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kebijakan ini telah berjalan cukup baik. Hal tersebut dapat dilihat dari terlaksananya kebijakan pelaksanaan tes sesuai dengan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 14 Tahun 2018, dari dimensi-dimensi yang dikemukakan oleh Purwanto dan Van Meter Van Horn telah ada dan dilakukan cukup baik walaupun masih perlu adanya peningkatan di setiap aspek. Saran yang menjadi rekomendasi masukan pada penelitian ini, yakni meningkatkan sosialisasi kebijakan pelaksanaan tes CPNS secara lebih masif, melakukan peningkatan koordinasi secara lebih rutin baik kepada pemerintah pusat, pemerintah daerah, sesama pegawai BKPSDM dan instansi lain, mengadakan pembinaan dan pelatihan kepada setiap panitia pelaksanaan tes CPNS untuk memahami kebijakan ini dan bisa melakukan pekerjaan lintas sektor bidangnya, kabupaten Ogan Ilir memiliki sarana dan prasarana pribadi yang memadai untuk mendukung kebijakan pelaksanaan tes CPNS di tahun-tahun yang akan datang dan meningkatkan pengawasan, *review* dan evaluasi secara berkala terhadap implementasi Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 14 Tahun 2018 dan peraturan-peraturan pendukung lainnya.

Kata Kunci: Pelaksanaan Tes, Calon Pegawai Negeri Sipil, Formasi Pegawai

Pembimbing I


Drs. Mardianto, M.Si
NIP. 196211251989121001

Pembimbing II


Dwi Mirani, S.IP., M.Si
NIP. 198106082008122002

Palembang, Juli 2021
Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Sriwijaya,



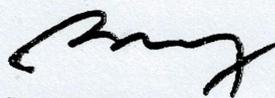
Zailani Surya Marpaung, S.Sos., MPA
NIP. 198108272009121002

ABSTRACT

This research discusses the implementation of the policy on the execution of the Civil Servant Candidates test at the Personnel and Human Resources Agency of Ogan Ilir Regency 2019. This research is motivated by various phenomena, namely the vacancy in the formation of employees, seeing the role of BKPSDM, and how to carry out the Civil Servant Candidate test use a Computer Assisted Test (CAT)-based selection system during the Covid-19 pandemic in Indonesia and even the world. This study uses a regulatory basis from the Head of the State Civil Service Agency Number 14 of 2018 concerning Technical Instructions for Procurement of Civil Servants. This type of research is descriptive using qualitative research methods. These types of data use are primary data and secondary data, while data collection techniques are through observation, interviews, documentation, and literature study. This study uses the theory of Purwanto and Van Meter Van Horn. The results of this study indicate that this policy has been running quite well. That can be seen from the test implementation policy by the Regulation of the Head of the State Civil Service Agency Number 14 of 2018, from the dimensions proposed by Purwanto and Van Meter Van Horn that already exist and are carried out quite well even though there is still need for improvement in every aspect. Suggestions become recommendations for input in this research are increasing the socialization of policies for the implementation of the CPNS test more massively, improving coordination more routinely both to the central government, regional governments, fellow BKPSDM employees, and other agencies, conducting coaching and training to each test implementation committee CPNS to understand this policy and be able to do cross-sectoral work in their fields, Ogan Ilir district has adequate personal facilities and infrastructure to support the policy of implementing the CPNS test in the years to come and to improve monitoring, review, and periodic evaluation of the implementation of the Regulation of the Head of the State Civil Service Agency Number 14 of 2018 and other supporting regulations.

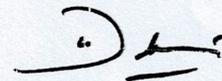
Keywords: Implementation of Test, Candidates for Prospective Civil Servants, The Formation of Employees

Advisor I



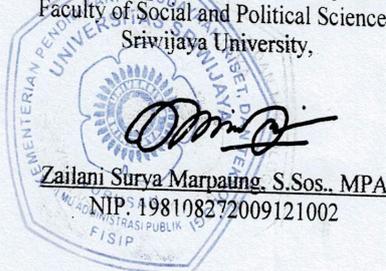
Drs. Mardianto, M.Si
NIP. 196211251989121001

Advisor II



Dwi Mirani, S.IP., M.Si
NIP. 198106082008122002

Palembang, July 2021
Head of Public Administration Department
Faculty of Social and Political Sciences
Sriwijaya University,




Zailani Surya Marpaung, S.Sos., MPA
NIP. 198108272009121002

LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yasinta Veronika Simbolon

NIM : 07011181722023

Program Studi : Ilmu Administrasi Publik

Judul Skripsi : Implementasi Kebijakan Pelaksanaan Tes Calon Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2019

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Seluruh data, informasi serta pernyataan dalam pembahasan, dan kesimpulan yang disajikan dalam karya ilmiah ini, kecuali yang disebutkan sumbernya adalah hasil pengamatan, penelitian, pengolahan, serta pemikiran saya dengan pengarahannya dari pembimbing yang ditetapkan.
2. Karya ilmiah yang saya tulis ini merupakan asli, dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik baik di Universitas Sriwijaya maupun di perguruan tinggi lainnya.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya, dan apabila di kemudian hari ditemukan bukti ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis berupa pembatalan gelar yang saya peroleh melalui pengajuan karya ilmiah ini.

Indralaya, 11 Oktober 2021

Yang membuat pernyataan,



Yasinta Veronika Simbolon

NIM. 07011181722023

KATA PENGANTAR

Salam Sejahtera.

Puji syukur, penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan karunia-Nya, penulis masih diberikan anugerah dan kesempatan untuk dapat menyelesaikan Skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Strata I Ilmu Administrasi Publik dengan judul “Implementasi Kebijakan Pelaksanaan Tes Calon Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2019”.

Dalam menulis dan menyelesaikan skripsi ini, Penulis menyadari banyak memperoleh bantuan berupa doa, dukungan, dana, bimbingan dan pengarahan dari semua pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan kepada :

1. Tuhan Yesus Kristus, yang telah memberikan hikmat kepandaian, kemudahan dan kelancaran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Kedua orang tua dan saudariku sebagai orang-orang yang tidak pernah letih memberikan dukungan selama perkuliahan dan mendoakan agar dapat sukses. Terima kasih atas doa, bantuan, dan dukungannya baik yang bersifat moril maupun materil selama ini.
3. Bapak Prof. Ir. H. Anis Sagaff, MSCE., selaku Rektor Universitas Sriwijaya
4. Bapak Prof. Dr. Kgs. M. Sobri, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik beserta jajarannya.
5. Bapak Zailani Surya Marpaung S.Sos., MPA., selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik
6. Ibu Ermanovida, S.Sos., selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Publik.
7. Ibu Sylvie Agustina, S.IP., M.AP., selaku Dosen Pembimbing Akademik.
8. Bapak Drs. Mardianto, M.Si., selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Dwi Mirani, S.IP., M.Si., selaku Dosen Pembimbing II skripsi yang telah meluangkan waktu dan tenaga untuk membimbing, memberikan saran serta masukan yang sangat membantu dalam menyelesaikan pembuatan usulan skripsi ini.
9. Bapak Khairunnas, S.IP., M.I.Pol., selaku Dosen Pembimbing Kuliah Kerja Administrasi (KKA) Tahun 2020 dan yang membantu gladi bersih untuk Seminar Proposal dan Sidang Komprehensif serta untuk Mbak Ita dan Mbak Ades selaku admin Jurusan Ilmu Administrasi Publik yang dari awal perkuliahan hingga penyelesaian skripsi ini sering membantu semua urusan perkuliahan.
10. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen, Staf Administrasi serta Pegawai/Pekerja Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya yang tidak dapat penulis sebut satu per satu. Terima kasih untuk ilmu yang telah diberikan serta bantuan dan kemudahan yang telah diberikan selama ini.
11. Bapak dan Ibu Pegawai serta Kakak-kakak Tenaga Kerja Sukarela (TKS) BKPSDM Kabupaten Ogan Ilir yang tidak bisa saya sebut satu per satu, terima kasih karena telah memberikan izin untuk magang dan penelitian skripsi, terima kasih juga untuk masukkan, saran-saran yang telah diberikan selama Kuliah Kerja Administrasi (KKA) sampai selesainya penulisan skripsi ini dibuat.
12. Seluruh kerabat dan sahabat penulis baik yang didalam kampus maupun yang diluar Unsri yang telah mendukung proses penulisan skripsi ini juga kepada teman-teman seperjuangan angkatan 2017 Ilmu Administrasi Publik.
13. Keluarga besar GMI dan P3MI Efrata Palembang yang menjadi tim/komunitas yang menguatkan selama ini, yang telah belajar sama-sama untuk terus beriman dan berpengharapan pada Tuhan serta tempatku menggali bakat dan potensi dalam diri.

14. Keluarga besar HIMARA dan COGITO FISIP UNSRI atas kesempatan, pengalaman dan pembelajaran yang telah diberikan.
15. Bank Indonesia dan Keluarga Besar Generasi Baru Indonesia Sumatera Selatan yang banyak memberikan ilmu-ilmu berharga dan motivasi untuk menempuh masa kini dan yang akan datang.
16. Keluarga besar *Volunteer* Generasi Sriwijaya 1.0 untuk pengalaman yang berharga dan mengasah kemampuan dalam diri.
17. Semua pihak yang telah membantu penulis baik secara langsung maupun tidak langsung dari awal hingga penyelesaian usulan penelitian ini.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa senantiasa memberikan karunia dan limpahan berkatNya atas semua kebaikan yang telah diberikan kepada penulis. Penulis sudah berusaha semaksimal mungkin dalam penyusunan skripsi ini. Apabila masih ada kekeliruan penulisan di dalam skripsi ini, penulis menerima kritik dan saran. Semua kritik dan saran yang bersifat membangun, penulis terima dan jadikan pembelajaran untuk tidak melakukan kesalahan kedepannya. Atas segala perhatian dan kerjasama yang diberikan, penulis ucapkan terima kasih.

Indralaya, Juli 2021
Penulis

Yasinta Veronika Simbolon

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
DAFTAR SINGKATAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	15
A. Latar Belakang Masalah.....	15
B. Rumusan Masalah.....	25
C. Tujuan Penelitian.....	25
D. Manfaat Penelitian.....	25
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	27
A. Landasan Teori.....	27
1. Kebijakan Publik.....	27
2. Implementasi Kebijakan Publik.....	31
3. Teori Implementasi Kebijakan Publik.....	32
B. Teori Implementasi yang Digunakan pada Penelitian.....	39
C. Kebijakan Pelaksanaan Tes CPNS di BKPSDM Kabupaten Ogan Ilir.....	40
D. Kerangka Teori.....	43
E. Penelitian Terdahulu.....	48

F. Kerangka Pemikiran.....	53
BAB III METODE PENELITIAN.....	55
A. Jenis Penelitian.....	55
B. Definisi Konsep.....	55
C. Fokus Penelitian.....	56
D. Unit Analisis Data.....	59
E. Jenis dan Sumber Data.....	59
F. Informan Penelitian	60
G. Teknis Pengumpulan data.....	60
H. Teknis Analisis Data.....	61
I. Sistematika Penulisan.....	63
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	65
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	65
B. Analisis Implementasi Kebijakan Pelaksanaan Tes Calon Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Ogan Ilir.....	80
1. Keluaran Kebijakan (<i>Policy Output</i>).....	81
2. Standar dan Tujuan Kebijakan.....	90
3. Sumberdaya.....	95
4. Komunikasi Antar Organisasi.....	103
5. Karakteristik Agen Pelaksana.....	106
6. Kondisi Sosial, Ekonomi, dan Politik.....	109
7. Disposisi Implementor.....	119
C. Hasil Temuan Penelitian di BKPSDM Kabupaten Ogan Ilir.....	121
BAB V PENUTUP.....	124
A. Kesimpulan.....	124
B. Saran	126
DAFTAR PUSTAKA.....	128
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	132

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Jumlah Lowongan Formasi PNS di Indonesia.....	18
Tabel 1.2 Jumlah Lowongan Formasi PNS di Sumatera Selatan.....	21
Tabel 1.3 Jumlah Lowongan Formasi PNS di Kabupaten Ogan Ilir.....	22
Tabel 1.4 Rekapitulasi Jumlah Peserta yang Lulus SKD dan SKB di Kab. OI Tahun 2020.....	23
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	48
Tabel 3.1 Variabel Implementasi Kebijakan Pelaksanaan Tes CPNS di BKPSDM Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2019.....	57
Tabel 4.1 Jumlah Pegawai BKPSDM Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2021.....	69
Tabel 4.2 Jumlah Formasi Jabatan yang Kosong Tahun 2019.....	87
Tabel 4.3 Jumlah Pegawai BKPSDM Kabupaten Ogan Ilir Berdasarkan Golongan.....	96
Tabel 4.4 Panitia Seleksi Daerah CPNS Kabupaten Ogan Ilir.....	97
Tabel 4.5 Kualifikasi Pendidikan yang Dibutuhkan pada Formasi CPNS Tahun 2019.....	110
Tabel 4.6 Hasil Temuan Penulis Berdasarkan dengan Fokus Penelitian.....	129

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Alur Pendaftaran CPNS Tahun 2019.....	17
Gambar 1.2 Nilai Ambang Batas Seleksi Kompetensi Dasar CPNS Tahun 2019.....	22
Gambar 2.1 Tahap Kebijakan Publik Willian N. Dunn.....	29
Gambar 2.2 Teori Kinerja Implementasi Kebijakan Purwanto.....	46
Gambar 2.3 Teori Implementasi Kebijakan Van Meter Van Horn.....	47
Gambar 2.4 Kerangka Berpikir Adopsi Teori Pengukuran Kinerja Purwanto, Implementasi Kebijakan Van Meter Van Horn.....	54
Gambar 4.1 Pejabat Struktural BKPSDM Kabupaten Ogan Ilir.....	79
Gambar 4.2 <i>Website</i> Ogan Ilir yang Dipakai BKPSDM untuk Membagikan Informasi Tes CPNS Tahun 2019.....	83
Gambar 4.3 Gedung Tempat Tes CPNS Tahun 2019.....	84
Gambar 4.4 Penetapan Jadwal Pelaksanaan SKB CPNS Formasi Tahun 2019.....	85
Gambar 4.5 Undang-Undang Tentang Aparatur Sipil Negara.....	92
Gambar 4.6 Permenpan-RB Tentang Kriteria Penetapan Kebutuhan Aparatur Negara.....	92
Gambar 4.7 Salah Satu Fasilitas Pendukung <i>Cost-Sharing</i> yang Digunakan.....	102
Gambar 4.8 Penyebaran Informasi Tes CPNS melalui Media Sosial.....	102
Gambar 4.9 SK Penetapan Kebutuhan PNS di Lingkungan Pemkab. OI Tahun Anggaran 2019.....	105
Gambar 4.10 Salah Satu Potret Panitia pada Pelaksanaan Tes CPNS Formasi 2019.....	120

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Surat Tugas Penunjukan Dosen Pembimbing Seminar Usulan Skripsi
2. Surat Keputusan Dosen Pembimbing Skripsi
3. Surat Pengusulan Izin Penelitian
4. Surat Izin Penelitian
5. Kartu Bimbingan Seminar Usulan Penelitian Skripsi Pembimbing I
6. Kartu Bimbingan Seminar Usulan Penelitian Skripsi Pembimbing II
7. Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing Seminar Usulan Skripsi
8. Lembar Revisi Seminar Usulan Skripsi Pembimbing I
9. Lembar Revisi Seminar Usulan Skripsi Pembimbing II
10. Lembar Revisi Seminar Usulan Skripsi Penguji I
11. Lembar Revisi Seminar Usulan Skripsi Penguji II
12. Kartu Bimbingan Skripsi Pembimbing I
13. Kartu Bimbingan Skripsi Pembimbing II
14. Lembar Revisi Skripsi Pembimbing I
15. Lembar Revisi Skripsi Pembimbing II
16. Lembar Revisi Skripsi Penguji I
17. Lembar Revisi Skripsi Penguji II
18. Dokumentasi Wawancara
19. Pedoman Wawancara
20. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 14 Tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Pengadaan Pegawai Negeri Sipil

DAFTAR SINGKATAN

MENPAN-RB	: Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi
SKD	: Seleksi Kompetensi Dasar
SKB	: Seleksi Kompetensi Bersama
CPNS	: Calon Pegawai Negeri Sipil
PNS	: Pegawai Negeri Sipil
PERKA	: Peraturan Kepala
KKN	: Korupsi, Kolusi dan Nepotisme
BKPSDM	: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
SKPD	: Satuan Kerja Pemerintahan Daerah
PANSELNAS	: Panitia Seleksi Nasional
PERDA	: Peraturan Daerah
CAT	: <i>Computer Assisted Test</i>
STTB	: Surat Tanda Tamat Belajar
BKN	: Badan Kepegawaian Negara
COVID-19	: <i>Coronavirus Disease 2019</i>
P3i	: Pengadaan, Penghargaan, Pemberhentian dan Informasi
SOP	: Standar Operasional Prosedur
OPD	: Organisasi Perangkat Daerah
SK	: Surat Keputusan
SE	: Surat Edaran



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan sebuah organisasi yang kompleks, dimana di dalamnya terdapat perkumpulan sekelompok orang untuk bekerja sama secara rasional, sistematis, terkendali, dan dipimpin untuk mencapai suatu tujuan tertentu dengan memanfaatkan sumber daya yang ada. Menurut Chester I. Barnard seorang penulis manajemen terkenal tahun 1956 yang dikutip dari buku Teori Organisasi & Pengorganisasian (Winardi, 2014:2) mengatakan bahwa “Kemampuan organisasi untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu yang tidak mungkin dilaksanakan oleh individu secara tersendiri.” Suatu tatanan organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang memadai, salah satunya berhubungan dengan sistem kepegawaian. Keberhasilan organisasi menjadi faktor utama untuk mencapai efisiensi, efektivitas, dan produktivitas. Untuk memotivasi pegawai, perlu adanya kebijakan dan pendekatan yang sesuai dengan kebutuhan pegawai. Bahkan, pengelolaan manajemen kepegawaian tidak lagi menggunakan cara yang konvensional melainkan cara yang lebih modern berbasis digital.

Dalam memajemen pegawai negeri sipil (PNS) terdapat di Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Bab I Pasal 2 mengatakan “Manajemen PNS meliputi: penyusunan dan penetapan kebutuhan; pengadaan; pangkat dan jabatan; pengembangan karier; pola karier; promosi; mutasi; penilaian kinerja; penggajian dan tunjangan; penghargaan; disiplin; pemberhentian; jaminan pensiun; dan jaminan hari tua; dan perlindungan.”

Di Kabupaten yang memiliki semboyan Caram Seguguk yang mengandung makna kebersamaan atau gotong royong dengan asas kekeluargaan yang harmonis, demokratis,

dan menjunjung tinggi hak asasi manusia dalam mewujudkan kesejahteraan. dan kemakmuran masyarakat Ogan Ilir. Kabupaten Ogan Ilir memiliki badan/dinas yang membantu pemerintah pusat dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, salah satunya, yang adalah unsur pendukung urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan wilayah daerah kabupaten di bagian Kepegawaian Aparatur Sipil Negara daerah.

Peran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada pengadaan CPNS yakni; menyusun kebutuhan pegawai berdasarkan pengajuan dari unit kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Ogan Ilir, unit kerja yang dimaksud harus sudah memiliki analisis jabatan, dan analisis beban kerja formasi yang diajukan. Selain itu, mengusulkan kebutuhan yang diajukan berdasarkan skala prioritas yaitu rencana strategi, dan juga pensiun pegawai. Lalu, mengusulkan ke Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara, dan Reformasi Birokrasi, (karena Menpan-RB yang menentukan formasi mana saja yang bisa dibuka dengan surat keputusan Menpan-RB). Setelah mendapatkan formasi, BKPSDM baru menyusun rencana pengadaan, mulai dari pembentukan panitia sampai selesainya seleksi CPNS. BKPSDM juga memiliki peran untuk membantu Badan Kepegawaian Negara yang mengkoordinir dari pusat hingga daerah (Kota/Kabupaten). Dimana Badan Kepegawaian Negara membuka pendaftaran melalui *website*, membuat soal-soal ujian, melampirkan hasil seleksi dan lain sebagainya. Dan BKPSDM membantu *menginput* data formasi yang kosong di Kab. Ogan Ilir, membentuk kepanitiaan lokal, menyebarkan informasi seputar tes CPNS, menyediakan tempat tes, melaksanakan tes CPNS dari tahap awal sampai kepada tahap akhir pengumuman nama-nama yang diterima melalui *website* resmi lokal dan menerima orang-orang yang sudah lulus sebagai CPNS.

BKPSDM memiliki bidang-bidang yang dinaunginya meliputi bidang pengadaan, pemberhentian, penghargaan dan informasi (P3i), mutasi, promosi dan penilaian kinerja

aparatur, dan terakhir pengembangan kompetensi aparatur (PKA). Adapun kegiatan yang dilakukan bidang P3i salah satunya mengenai pengadaan calon pegawai negeri sipil. Menurut Peraturan Kepala BKN Nomor 14 Tahun 2018, Pengadaan CPNS ialah aktivitas yang mempunyai maksud untuk mengisi kebutuhan PNS yang dilakukan melalui tahapan perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, pengangkatan calon PNS, dan masa percobaan calon PNS dan pengangkatan menjadi PNS.

Dibukanya lowongan pada satuan organisasi Negara, pada umumnya disebabkan adanya pegawai negeri sipil yang pensiun, berhenti, mutasi jabatan, meninggal dunia dan adanya pengembangan organisasi. Oleh sebab itu, pelaksanaan tes CPNS ini dilakukan untuk mengisi formasi yang kosong pada suatu jabatan di setiap daerah. Pengadaan CPNS dilaksanakan atas dasar kebutuhan, baik dalam arti jumlah dan mutu pegawai, maupun kompetensi jabatan yang diperlukan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka untuk setiap masyarakat Indonesia yang memenuhi persyaratan yang ditentukan dalam peraturan pemerintah memiliki kesempatan yang sama untuk melamar, dan diangkat menjadi PNS. Dalam hal ini, bahwa pengadaan CPNS harus didasarkan atas kebutuhan dan dilakukan secara objektif sesuai dengan ketentuan, dan syarat-syarat yang diberlakukan.

Gambar 1.1
Alur Pendaftaran CPNS Tahun 2019



Sumber : Laman Website Alur Pendaftaran Seleksi CPNS

Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia membuka pendaftaran bagi calon pegawai negeri sipil yang dilakukan secara *online*. Calon peserta dapat membuka portal resmi pendaftaran CPNS 2019 di <https://sscasn.bkn.go.id/>. Setelah itu calon peserta dapat membuat akun SSCN 2019 dengan menggunakan Nomor Identitas Kependudukan (NIK), dan Nomor Kartu Keluarga, bisa juga menggunakan NIK kepala keluarga. *Log In* menggunakan NIK dan *password* yang sudah didaftarkan, lalu unggah foto diri memegang KTP, dan kartu informasi akun. Isi dan lengkapi biodata pribadi sesuai *form* yang tersedia. Kemudian peserta memilih formasi dan jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan, lengkapi, dan edit data. Unggah dokumen syarat pendaftaran CPNS, tidak lupa mengecek *resume* sekaligus cetak kartu pendaftaran SSCN 2019. Dan terakhir verifikasi pendaftaran calon peserta seleksi CPNS, pengumuman kelulusan seleksi CPNS berdasarkan integrasi nilai SKD, SKB dan lainnya. Dengan adanya alur pendaftaran yang jelas diharapkan setiap instansi mendapatkan CPNS yang jujur, profesional, bertanggung jawab, netral, dan mempunyai kompetensi sesuai dengan jabatan/tugas yang akan didudukinya serta menjamin transparansi dan mencegah terjadinya Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN).

PNS ialah pekerjaan yang belakangan ini sangat diminati oleh penduduk Indonesia. Dengan begitu, pemerintah hampir setiap tahun membuka formasi CPNS melalui pelamar umum. Berikut merupakan jumlah lowongan formasi yang disediakan tiap tahunnya.

Tabel 1.1
Jumlah Lowongan Formasi PNS di Indonesia

Tahun	Formasi
2014	65.000
2015	134.000
2016	81.000
2017	37.138
2018	238.015
2019	152.286

Sumber: Praditnya (2015), Ariyanti (2016), Gideon (2017), BKN (2018) dan Tribunnews.com (2019)

Pada tabel sebelumnya, jumlah formasi dari tahun ke tahun mengalami peningkatan dan penurunan yang cukup signifikan. Menurut Badan Kepegawaian Negara (BKN) tahun 2016, pertumbuhan PNS mengalami peningkatan tiap tahunnya, dimulai pada tahun 2003 hingga Desember 2010 mengalami peningkatan jumlah sebesar 714.800 orang (1,64%). Pada tahun 2008-2010 kenaikan tertinggi pertumbuhan PNS mencapai 10,8%, kemudian pada tahun 2015 jumlah PNS di Indonesia menunjukkan angka sebesar 4.455.303 yang tersebar di seluruh wilayah negara Indonesia. Dan di tahun 2018 mengalami peningkatan drastis yaitu mencapai 238.015 orang yang terdiri dari 51.271 di pemerintah pusat dan 186.744 di pemerintah daerah. APBN yang telah dikeluarkan sebesar Rp. 370 Miliar. Jumlah PNS per 31 Desember 2018 menunjukkan angka sebesar 4.185.503 orang yang tersebar di seluruh wilayah di negara Indonesia. Sedangkan tahun 2019, rinciannya, instansi pusat sebanyak 37.425 formasi di 68 kementerian/lembaga dan instansi daerah 114.861 formasi di 462 pemerintah daerah. Jumlah pelamar tahun 2019 yang berada di Kab. Ogan Ilir sebanyak 5.727 pelamar yang menghabiskan biaya anggaran Rp. 944.000.000.

Untuk memperoleh kualitas PNS yang baik maka diperlukan mekanisme penyaringan yang tepat, mengenai orang yang berhak menduduki suatu jabatan di pemerintahan. Salah satunya mekanisme yang dapat dilakukan adalah melalui seleksi penerimaan CPNS dengan sistem *Computer Assisted Test* (CAT) yang telah diselenggarakan sejak tahun 2013. Hal ini diperkuat dengan adanya Surat Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor B/2215/M.PANRB/7/2013 tentang Reformasi Sistem Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) yang memaksa pemerintah melakukan pembaharuan terhadap sistem pengadaan CPNS termasuk pada pemerintah daerah Kabupaten Ogan Ilir dan diwujudkan melalui penerapan sistem CAT (*Computer Assisted Test*) dalam seleksi penerimaan CPNS. Diberlakukan metode seleksi CPNS di lingkungan BKN telah diatur dalam Peraturan

Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 9 Tahun 2010 tentang Pedoman Ujian Penyaringan Calon Pegawai Negeri Sipil. Metode CAT sendiri merupakan adopsi seleksi dari metode yang dilakukan oleh *Civil Service Commission* di Filipina.

Penggunaan metode CAT ialah mengganti sarana ujian seleksi dari kertas, dan pensil menjadi seperangkat komputer yang diikuti *monitor*, dan *mouse* sebagai *interface*-nya. Dengan mengganti sarana ujian ini, diharapkan akan menghemat tenaga, biaya, dan waktu. Selain itu, keunggulan dari metode CAT yaitu dengan menggunakan komputer sebagai alat bantu untuk menampilkan soal dengan tampilan multimedia yang menggunakan suara maupun gambar bergerak. Sistem CAT dinilai memiliki dampak yang positif karena dapat menghilangkan faktor Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN) yang sering meliputi penerimaan PNS di Indonesia serta menjadi solusi untuk menghasilkan lulusan terbaik pada setiap jabatan yang lowong di pemerintahan.

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), diperoleh data bahwa Indonesia meraih peringkat pertama tingkat kepercayaan masyarakat. Tingkat kepercayaan rakyat kepada pemerintah Indonesia di tahun 2016 mencapai 80%, meningkat sebesar 28% dibanding tahun 2007 yang memperoleh 52% (Riyadi, 2017). Tingginya tingkat kepercayaan pada tahun 2016 didasarkan pada kepemimpinan Bapak Jokowi Widodo, karena banyaknya perombakan sistem tes CPNS dilakukan. Salah satunya, dengan merombak sistem seleksi dan rekrutmen CPNS yang menggunakan sistem CAT. Perubahan ini dianggap memiliki tingkat keamanan soal ujian yang tinggi dan transparansi.

Selain itu, dalam praktek penyelenggaraan tes juga harus diperhatikan, mulai dari gedung, komputer dan alat-alat peralatan perlengkapan lainnya yang mendukung berlangsungnya seleksi kompetensi dasar dan bersama (SKD/SKB). Di beberapa pelosok daerah kurang memperhatikan hal tersebut seperti tempat tes yang kumuh, dan panas, komputer yang bermasalah, terjadinya mati lampu, kurangnya sosialisasi kepada peserta

yang akan memunculkan ambiguitas satu sama lain. Hal-hal yang perlu ditilik oleh pembuat maupun pelaksana kebijakan agar dapat terlaksananya tes dengan baik dan lancar serta peserta dapat mengerjakannya tanpa ada gangguan yang klise seperti itu.

Di dalam Perka BKN Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pedoman Umum Penyusunan Kebutuhan PNS, analisis kebutuhan pegawai yakni suatu metode untuk memperoleh jumlah pegawai dalam di suatu unit organisasi yang dikerjakan secara sistematis dengan memakai metode analisis beban kerja dan/atau metode lainnya, serta membandingkan kebutuhan PNS dengan persediaan yang ada sehingga dapat diperoleh kebutuhan riil pegawai. Yang perlu diperhatikan dalam penghitungan kebutuhan PNS adalah: a) beban kerja; b) standar kemampuan; c) waktu kerja; d) profil daerah. Untuk perhitungan beban kerja sendiri memerlukan informasi jabatan yang didapat salah satunya dengan cara analisis jabatan. Dengan menganalisis secara tepat, tidak akan ada kesenjangan antara yang pensiun/mutasi dengan calon pegawai yang dibutuhkan. Sumber penyeleksian pegawai juga harus diperhatikan dengan baik, selama ini dipersepsikan bahwa sebagian besar calon pelamar CPNS kualitasnya lebih rendah jika dibandingkan dengan calon pelamar perusahaan-perusahaan swasta atau bahkan badan usaha milik pemerintah.

Tabel 1.2
Jumlah Lowongan Formasi PNS di Provinsi Sumatera Selatan

Tahun	Kuota Penerimaan CPNS	Jumlah yang Dibutuhkan	Jumlah yang Terisi
2018	4.442	565	537
2019	3.983	188	182

Sumber: Laman Website BKD Provinsi Sumsel dan Tribun News Sumsel Tahun 2018-2019

Sebelum, membahas formasi yang dibutuhkan di Kabupaten Ogan Ilir, tabel sebelumnya merupakan formasi dan jumlah CPNS yang diterima di Provinsi Sumatera Selatan. Terdapat jumlah yang signifikan untuk pembukaan kuota penerimaan CPNS di tahun 2018 dan 2019. Pemerintah juga memangkas jumlah formasi CPNS di Provinsi Sumatera Selatan.

Tabel 1.3
Jumlah Lowongan Formasi PNS di Kabupaten Ogan Ilir

Tahun	Jumlah yang Dibutuhkan	Pelamar dari Data Menpan RB	Jumlah yang Terisi
2018	211	171	164
2019	173	154	145

Sumber: Data Pengadaan BKPSDM Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2018-2019

Dari tabel tersebut, terlihat jumlah yang dibutuhkan di Kabupaten Ogan Ilir di tahun 2018 yaitu 211 orang yang mencakup pegawai dari badan/dinas yang telah pensiun, sedangkan data pelamar yang dari Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi yang dibutuhkan 171 orang, dan jumlah yang terisi yang sesuai dengan persyaratan, lulus SKD dan SKB mencakup sebesar 164 orang. Begitupun di tahun 2019 yang dibutuhkan 173 orang, terdaftar untuk Kabupaten Ogan Ilir di tahun 2019 sebanyak 154 orang, dan jumlah yang terisi yang sesuai dengan persyaratan, lulus SKD, dan SKB mencakup sebanyak 145 orang.

Namun, pada seleksi penerimaan PNS tahun 2020 lalu, terdapat permasalahan yaitu ada jumlah formasi yang tidak terisi pada beberapa jabatan tersebut yaitu berjumlah sembilan (9) orang pada jabatan tertentu. Ini yang akan memengaruhi posisi pada jabatan di instansi pemerintahan dan kinerja suatu instansi.

Gambar 1.2
Nilai Ambang Batas Seleksi Kompetensi Dasar CPNS Tahun 2019

	TWK	TIU	TKP	TOTAL
UMUM	65	80	126	271
Tenaga Pengamanan Siber (<i>cyber security</i>)				
CUMLAUDE & DIASPORA		85		271
DISABILITAS		60		260
Putra/Putri Papua & Papua Barat		60		260
Dokter Spesialis, Dokter Gigi Spesialis, Dokter Pendidik Klinis, Dokter, Dokter Gigi, Instruktur Penerbang		80		271
Rescuer, Bosun, Jenang Kapal, Juru Mesin Kapal, Juru Minyak Kapal, Juru Mudi Kapal, Kelasi, Kerani, Oiler, Nakhoda, Mualim Kapal, Masinis Kapal, Kepala Kamar Mesin Kapal, Mandor Mesin Kapal, Juru Masak Kapal dan Pengamat Gunung Api		70		260

Sumber: Website Passing Grade SKD CPNS Tahun 2019

Dari gambar tersebut, ambang batas untuk CPNS tahun 2019 khusus jalur umum yaitu Tes Wawasan Kebangsaan (TWK) 65, Tes Intelegensi Umum (TIU) 80, dan Tes Karakteristik Pribadi (TKP) 126. Sedangkan pada tahun 2018, nilai minimal untuk TWK 75, TIU 80, dan TKP 143. Dapat dilihat, bahwa terjadi penurunan ambang batas dari tahun 2018 ke 2019 yang terdapat di kategori TWK, dan TKP. Dari penentuan ambang batas di tahun 2019, masih ada juga tidak terisinya formasi pada beberapa jabatan. Mari, lihat tabel berikut ini:

Tabel 1.4
Rekapitulasi Jumlah Peserta yang Lulus SKD dan SKB di Kab. OI Tahun 2020

Jumlah Formasi	Jumlah Peserta SKD	Jumlah Peserta Lulus SKD	Jumlah Peserta SKB	Jumlah Peserta Lulus SKB	Jumlah Formasi Kosong
154	4531	379	379	145	9

Sumber: Data Pengadaan BKPSDM di Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2019

Berdasarkan tabel diatas, jumlah peserta yang lulus SKD belum menjamin peserta tersebut, lulus tahapan penyeleksian CPNS. Dikarenakan masih terdapat Seleksi Kompetensi Bidang (SKB), yang dilakukan pada waktu, dan tempat yang telah dijadwalkan sebelumnya. Terbukti, dari 379 peserta yang lulus seleksi kompetensi dasar hanya 145 orang yang lulus SKB.

Tidak terpenuhinya capaian target formasi penerimaan CPNS yang ditentukan sebelumnya menjadi suatu polemik tersendiri, disebabkan dengan kurangnya peserta yang lulus, membuat tidak terisinya formasi jabatan pemerintahan yang dibutuhkan sehingga jelas akan menghambat kinerja pemerintah. Apalagi, di tahun 2020 Indonesia bahkan hampir semua negara mengalami suatu permasalahan yang cukup menguras tenaga, biaya, dan waktu. Adanya pandemi *Covid-19* atau akronim dari *Coronavirus Disease 2019* yang terjadi di Wuhan, China per akhir Desember 2019. Sejak tanggal 30 Januari 2020 *World Health Organization* (WHO) menetapkan status *Covid-19* sebagai *Public Health Emergency of International Concern* (PHEIC). WHO menilai risiko terjadinya penularan

Covid-19 pada tingkat global sudah masuk dalam kategori tinggi sehingga memerlukan respon internasional yang terkoordinasi, dan upaya antisipasi dari seluruh negara.

Adanya pandemi ini, Bapak Presiden Joko Widodo menunjukkan sikapnya dengan menyatakan bahwa *Covid-19* adalah sebuah penyakit yang dapat menyebabkan kedaruratan kesehatan masyarakat, dan tepat jika dijadikan sebagai suatu bencana berskala nasional. Dengan melihat situasi yang cukup kritis ini, Pemerintah Indonesia pun merespon hal tersebut dengan ditetapkannya Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 Tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB), dalam rangka percepatan penanganan *Coronavirus Disease 2019*. Pelaksanaan PSBB ini tentu memiliki dampak luas pada perubahan aktivitas kehidupan masyarakat, yang diantaranya adalah muncul istilah *Work from Home* (WFH). WFH sendiri adalah hasil dari kebijakan yang diatur dalam Surat Edaran Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 19 Tahun 2020 Tentang Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara dalam Upaya Pencegahan Penyebaran *Covid-19* di lingkungan instansi pemerintah. Kebijakan ini menjadi acuan bagi setiap Instansi Pemerintahan.

Maka dari itu, dalam mengimplementasi kebijakan ini, masih terdapat kendala dan masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan ini yaitu walaupun adanya penurunan ambang batas (*passing grade*) dari tahun sebelumnya masih terdapat jumlah peserta yang lolos tidak mencapai formasi yang telah ditentukan untuk Kabupaten Ogan Ilir menjadi masalah untuk para instansi. Karena akan berdampak pada kebutuhan organisasi tersebut yang kekurangan jumlah pegawai akibat pegawai yang telah pensiun/mutasi/berhenti. Ditambah lagi, penelitian ini ingin melihat peran BKPSDM OI dalam pelaksanaan tes disertai adanya pandemi *Covid-19* saat tes berlangsung yang membuat standar dari proses penerimaan, dan tes CPNS menjadi lebih tinggi dari sebelumnya, dan tentu pelaksanaannya juga dituntut untuk tetap berkualitas.

Dengan demikian, melihat uraian permasalahan yang menjadi latar belakang tersebut, maka diadakan penelitian ini untuk memperoleh gambaran yang jelas. Penulis akan mengkaji, dan meneliti hal tersebut dengan judul mengenai **“Implementasi Kebijakan Pelaksanaan Tes Calon Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2019”**. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan bagi para pembaca dan agar menjadi perhatian bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia kabupaten Ogan Ilir agar lebih pro aktif berkenaan dengan kebijakan pelaksanaan tes calon pegawai negeri sipil.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah **“Bagaimana Implementasi dan Kinerja Kebijakan Pelaksanaan Tes Calon Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2019?”**

C. Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan rumusan masalah penelitian yang telah diungkapkan, ditentukan tujuan penelitian yang ingin dicapai yaitu untuk mengetahui Implementasi dan Kinerja dari Kebijakan Pelaksanaan Tes Calon Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2019.

D. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, penulis berharap dapat memberikan manfaat-manfaat yang berguna dan dapat diulas ke depannya Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Secara Teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya bahan kajian serta menjadi bahan referensi tambahan bagi Ilmu Administrasi Publik khususnya pada bidang kebijakan publik, dan memberikan kontribusi pemikiran bagi pelaksana

kebijakan dalam Implementasi kebijakan tentang pelaksanaan seleksi calon pegawai negeri sipil di Kabupaten Ogan Ilir sehingga dapat memperbaiki implementasi kebijakan ataupun program yang ada di kemudian hari.

2. Secara Praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi para *stakeholder*, khususnya dalam hal implementasi di lapangan terkait kebijakan pelaksanaan tes calon pegawai negeri sipil, dari sudut pandang kajian kebijakan publik dan dapat memberikan *feedback* (umpan balik) bagi aktor kebijakan pembuat peraturan dan pelaksana pengadaan pegawai negeri sipil di Indonesia khususnya di Kabupaten Ogan Ilir.

DAFTAR PUSTAKA

SUMBER BUKU DAN E-BOOK:

- Agustino, Leo. 2014. *Dasar-dasar Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Hayat. 2018. *Buku Kebijakan Publik*. Malang: Universitas Islam Malang.
- Jones, C. O. 1991. *Pengantar Kebijakan Publik (Public Policy)*. Jakarta: Rajawali.
- Kadji, Yulianto. 2015. *Formulasi dan Implementasi Kebijakan Publik Kepemimpinan dan Perilaku Birokrasi dalam Fakta Realitas*. Gorontalo: UNG Press.
- Meter, Donald S Van and Carl E Van Horn. 1975. *The Policy Implementation: A Conceptual Framework Administration & Society*. Sage Publication, Inc.
- Pedoman Skripsi Jurusan Ilmu Administrasi Publik FISIP Unsri Tahun Akademik 2020-2021.
- Purwanto, E.A., Sulistyastuti, D.R. 2015. *Implementasi Kebijakan Publik Konsep dan Aplikasinya di Indonesia*. Yogyakarta: Gava Media
- Siyoto, Sandu, dkk. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Subarsono, AG. 2005. *Analisis Kebijakan Publik Konsep, Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Taufiqurakhman. 2014. *Kebijakan Publik Pendelegasian Tanggungjawab Negara Kepada Presiden Selaku Penyelenggara Pemerintahan*. Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Moestopo Beragama (Pers).
- Toha, Miftah. 2014. *Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia*. Jakarta: Kencana.
- Winardi, J. 2014. *Teori Organisasi & Pengorganisasian*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Winarno, Budi. 2016. *Kebijakan Publik Era Globalisasi Teori, Proses, dan Studi Kasus Komparatif*. Yogyakarta: Center of Academic Publishing Service (CAPS).
- Yusuf, A. Muri. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana.

SUMBER JURNAL DAN INTERNET:

- Ajib R. (2013). *Sistem Rekrutmen Pegawai Berbasis Kompetensi: Analisis Perspektif Pengangkatan PTT menjadi CPNS*. Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS. Volume 7, Nomor 2, hlm. 1-11.
- Anang P. P. (2011). *Sistem Pengadaan Pegawai Negeri Sipil yang Efektif*. Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS. Volume 5, Nomor 2, hlm. 75-91.
- Ase Satria. (20 Agustus 2020). *Materi Kepegawaian: Pengadaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) Menurut Ahli*. Dilihat dari <https://www.materibelajar.id/2016/02/materi-kepegawaian-pengadaan-pegawai>.
- BKD Kabupaten Pandeglang. (2019). Nilai Ambang Batas (Passing Grade) SKD CPNS Tahun 2019. Diakses pada 22 April 2021, dari BKD Kabupaten Pandeglang website: <https://bkd.pandeglangkab.go.id/index.php?/nilai-ambang-bataspassing-grade-skd-cpns tahun-2019>
- Daniarsyah, D., & Rusdi, R. (2021). *Model Pengadaan CPNS Masa Bencana Nasional Non Alam*. Jurnal Ilmu Administrasi Negara ASIAN (Asosiasi Ilmuwan Administrasi Negara), 9(1), 176-189.

- Daraba, D., Ismiyanto, I., & Nurhascaryani, P. (2019). *Implementasi Rekrutmen CPNS Sebagai Wujud Reformasi Birokrasi Di Kabupaten Bogor*. *Jurnal Ilmiah Wahana Bhakti Praja*, 9(1), 109-122.
- Febriyanti, Arum Siniwi. (2010). *Efektivitas Prosedur Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kota Surakarta*. (Skripsi, Universitas Sebelas Maret).
- File Data Pengadaan PNS BKPSDM di Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2019.
- Hafiz, M. R. *Kebijakan Computer Assisted Test (CAT) Terhadap Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia dalam Perspektif Good Governance* (Bachelor's thesis, FISIP UIN Jakarta).
- Hidayanto, F. (2015). *Pengadaan Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Di Kota Samarinda Anggaran 2013-2014*. *eJournal Administrasi Negara* Volume 3, Nomor 2, 2015.
- Immer, M. (2019). Alur Pendaftaran Seleksi CPNS Tahun 2019. Diakses pada 22 April 2021, dari Fortal Rekrutmen website: <https://rekrutmen.cc/alur-pendaftaran-seleksi-cpns/>
- Instagram* BKPSDM Kabupaten Ogan Ilir.
- Jannah, N. R., Cikusin, Y., & Widodo, R. P. (2021). *Peranan BKPSDM dalam Proses Rekrutmen PNS (Studi Kasus BKPSDM Kota Batu)*. *Respon Publik*, 15(2), 67-72.
- Janry H. U. P. S. (2008). *Strategi Pengadaan Calom Pegawai Negeri Sipil yang Berkualitas*. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*. Volume 2, Nomor 1, hlm. 59-95.
- Kabupaten Ogan Ilir. (2019). Pengumuman Kelulusan CPNS Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2019. Diakses pada 06 Juli 2021 dari Kabupaten Ogan Ilir website: <https://www.oganilirkab.go.id/pengumuman/pengumumankelulusan-cpnskabupate-n-ogan-ilir-tahun-2019>
- Martin, J. (2015). *Studi Tentang Proses Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil Kota Samarinda*. Dalam *Jurnal eJournal Ilmu Pemerintahan*, 3(4), 1900-1913.
- Metodologi Penelitian. (05 Agustus 2020). Dilihat dari <https://www.dosenpendidikan.co.id/metodologi-penelitian/>.
- Ningsih, C. D. E. (2017). *Pelaksanaan Proses Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil Tahun 2014 di Kabupaten Sintang*. *Governance, Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 5(3).
- Purwoko, A. P. (2011). *Sistem Pengadaan Pegawai Negeri Sipil Yang Efektif*. *Civil Service Journal*, 5 (2 November).
- Rakhmawanto, A. (2013). *Sistem Rekrutmen Pegawai Berbasis Kompetensi*. *Civil Service Journal*, 7 (2 November).
- Salma F. I. (2019). Daftar Lengkap Jumlah Formasi CPNS 2019 Se-Indonesia Pusat sampai Daerah, Daftar di sscasn.bkn.go.id. Diakses pada 30 April 2021 dari *Tribunnews* website: <https://www.tribunnews.com/nasional/2019/10/29/daftar-lengkap-jumlah-formasi-cpns-2019-se-indonesia-pusat-sampai-daerah-daftar-di-sscasnbkngoid>
- Samba'a, N. A. (2018). *Efektivitas Prosedur Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kota Surakarta*, 4(65).
- Saputra, A. (2020). *Analisis Efektivitas Penerapan Sistem Computer Assisted Test (CAT) dalam Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil (PNS) (Studi di BKN Regional XIII Aceh)*. (Doctoral dissertation, UIN AR-RANIRY).

Tidak dicantumkan. (2019). Alur Pendaftaran CPNS 2019. Diakses pada 23 April 2021 dari Portal Cara Daftar CPNS website: <https://www.caradaftarepns.com/alur-pendaftaran-cpns-2019>.

Website resmi BKN Indonesia: <https://sscasn.bkn.go.id>

SUMBER PERATURAN:

- Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2018.
- Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 9 Tahun 2010.
- Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 14 Tahun 2018.
- Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 19 Tahun 2011.
- Peraturan Bupati Ogan Ilir Nomor 46 Tahun 2019.
- Peraturan Menpan-RB Nomor 23 Tahun 2019.
- Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017.
- Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020.
- Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020.
- Surat Edaran Menpan-RB Nomor 19 Tahun 2020.
- Surat Edaran Menpan-RB Nomor B/318/M.SM.01.00/2020 Tahun 2020.
- Surat Keputusan Bupati Ogan Ilir Nomor 171/KEP/BKPSDM/2020.
- Surat Keputusan Menpan-RB No. 366 Tahun 2019.
- Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014.