

## IMPLEMENTASI KEBIJAKAN REKRUTMEN CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KABUPATEN BUTON SELATAN

La Didi<sup>1\*</sup>, Endy Nur Pratomo<sup>2</sup>, Asmiddin<sup>3</sup>

<sup>1\*</sup> Dosen program studi ilmu administrasi negara Universitas Dayanu Ikhsanuddin, Baubau

<sup>2</sup> Mahasiswa program pascasarjana ilmu administrasi negara Universitas Dayanu Ikhsanuddin, Baubau

<sup>3</sup> Dosen Program studi Magister Ilmu Administrasi Negara Universitas Dayanu Ikhsanuddin, Baubau

e-mail: [ladidi@unidayan.ac.id](mailto:ladidi@unidayan.ac.id)

\* Corresponding Author

### INFORMASI ARTIKEL

Print ISSN : 2302-254X

Online ISSN : 2963-4628

**Kata kunci:** implementasi kebijakan, rekrutmen calon pegawai negeri sipil

**Keywords:** *policy implementation, civil servant recruitment*

### ABSTRAK

Kebijakan rekrutmen calon aparatur sipil negara di Kabupaten Buton Selatan, tidak seperti yang diharapkan, dimana beberapa CPNS yang lulus pasing grade tidak diakui. Hal ini menunjukkan implementasi kebijakan belum sesuai standar. Implementasi kebijakan diukur dengan indikator sumber daya, komunikasi antar organisasi, karakteristik agen pelaksana, disposisi implementor dan lingkungan kondisi sosial, ekonomi dan politik. Penelitian menggunakan desain kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara, observasi dan dokumen. Teknik analisis data menggunakan teknik reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi kebijakan rekrutmen calon pegawai negeri sipil di Kabupaten Buton Selatan telah dilaksanakan meskipun terdapat masalah dalam implementasinya. Sebagian besar pelaksana kebijakan sudah mengerti dan memahami serta mempunyai kesamaan pemahaman mengenai standard dan sasaran kebijakan, namun masih ada yang curang dalam rekrutmen calon pegawai negeri sipil. Sumber daya yang digunakan baik itu sumber daya manusia, finansial dan ketersediaan sarana dan prasarana masih belum mencukupi. Komunikasi antar organisasi melalui komunikasi formal dan informal. Karakteristik agen pelaksana memahami tugas dan tanggungjawabnya dalam pengadaan calon pegawai negeri sipil. Disposisi implementor menerima dan melaksanakan rekrutmen aparatur sipil negara sesuai dengan regulasi. Lingkungan kondisi sosial, ekonomi dan politik mendukung rekrutmen calon pegawai negeri sipil untuk kemajuan daerah dari segi kualitas sumber daya manusia dalam mewujudkan pemerintahan yang efektif dan efisien, serta membuka lapangan pekerjaan dan berkesempatan menjadi abdi negara bagi masyarakat.

*The recruitment policy of state civil apparatus candidates in South Buton Regency is not as expected, where some CPNS who pass the passing grade are not recognised. This shows that the policy implementation is not up to standard. Policy implementation is measured by indicators of resources, inter-organisational communication, implementing agent characteristics, implementor disposition and the environment of social, economic and political conditions. The research used a qualitative design with a descriptive approach. Data collection was carried out by means of interviews, observations and documents. Data analysis techniques used data reduction techniques, data presentation and conclusion drawing/verification. The results showed that the implementation of the recruitment policy of prospective civil servants in South Buton Regency had been carried out even though there were problems in its implementation. Most of the policy implementers already understand and have a common understanding of the standards and objectives of the policy, but there are still those who cheat in the recruitment of prospective civil servants. The resources used, be it human resources, financial resources and the availability of facilities and infrastructure, are still insufficient. Inter-organisational communication through formal and informal communication. Characteristics of implementing agents understand their duties and responsibilities in the procurement of prospective civil servants. Implementor disposition accepts and carries out the recruitment of state civil servants in accordance with regulations. The environment of social, economic and political conditions supports the recruitment of prospective civil servants for regional progress in terms of the quality of human resources in realising effective and efficient government, as well as opening up jobs and having the opportunity to become state servants for the community.*

## PENERBIT

Universitas Dayanu Ikhsanuddin,  
Jalan Dayanu Ikhsanuddin No. 124,  
Kode Pos 93721 Baubau,  
Sulawesi Tenggara, Indonesia.  
Email: [journaladm2110@gmail.com](mailto:journaladm2110@gmail.com)

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



## PENDAHULUAN

Proses pelaksanaan pengadaan rekrutmen CPNS merupakan salah satu pelaksanaan kebijakan yang berisiko. Hal ini karena ada dampak yang mungkin saja terjadi baik untuk jangka pendek maupun jangka Panjang. Apalagi PNS yang direkrut merupakan aset dan unsur penting dalam organisasi sektor publik, maka perlu sumber daya manusia tersebut perlu dikelola dengan profesional sehingga sehingga dapat memenuhi kebutuhan organisasi. Secara empiris proses pengadaan CPNS nampak ada praktek-praktek Kolusi, Korupsi, dan Nepotisme (KKN) yang dilakukan oleh pihak-pihak tertentu dengan masyarakat. Artinya bahwa implementasi kebijakan pengadaan CPNS menimbulkan masalah karena adanya ketidakpuasan masyarakat terhadap proses pengadaan CPNS yang dilakukan (Simanungkalit. 2008:20). Sehingga untuk menjaga kualitas pelaksanaan rekrutemen CPNS, rekrutmen Pengadaan CPNS dilakukan melalui tahapan: a. perencanaan; b. pengumuman lowongan; c. pelamaran; d. seleksi; e. pengumuman hasil seleksi; f. pengangkatan calon PNS dan masa percobaan calon PNS; dan g. pengangkatan menjadi PNS sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 27 Tahun 2021 Tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil. Seleksi pengadaan CPNS terdiri dari 3 (tiga) tahap, yaitu : seleksi administrasi, SKD dan SKB.

Namun demikian, meskipun perbaikan dan upaya telah dilakukan dalam penyelenggaraan rekrutmen PNS, tetapi dalam praktiknya permasalahan seleksi CPNS seolah tidak pernah usai. Masalah lain dalam proses rekrutmen adalah pengumuman yang diperuntukan hanya untuk kalangan tertentu saja, adanya maladministrasi yang tidak disengaja yang diakibatkan oleh buruknya sistem dan rendahnya integritas penyelenggara CPNS, manipulasi yang dilakukan oleh oknum-oknum internal di instansi- instansi pemerintah (Endah Setyowati. 2008:11).

Hal-hal tersebut di atas terjadi pada pengadaan CPNS yang dilakukan di Kabupaten Buton Selatan. Dimana adanya indikasi kecurangan dalam pelaksanaan rekrutmen calon pegawai negeri sipil tersebut menyebabkan ketidakpercayaan masyarakat terhadap pemerintah Kabupaten Buton Selatan. Hal ini termuat dalam berita online mengungkapkan bahwa adanya kecurangan penerimaan CPNS Busel 2021 yang terjadi secara sistemik dan terorganisir. Peristiwa tersebut berdampak pada diskualifikasi beberapa calon aparatur sipil negara yang diketahui melakukan kecurangan. Fakta-fakta di atas menunjukkan implementasi kebijakan penerimaan pegawai melalui jalur seleksi CPNS tidak dilakukan secara profesional. Penggunaan alat elektronik sebagai instrument seleksi tidak menurunkan niat masyarakat untuk melakukan hal-hal yang tidak procedural. Kerjasama untuk lolos CPNS dilakukan dengan curang dan melukai rasa keadilan masyarakat untuk memperoleh hak untuk perlakuan yang sama dalam penerimaan pegawai negeri sipil.

Selain itu juga, berita yang termuat dalam media online rubrik sultra yang menginformasikan bahwa diduga ada kecurangan dalam penerimaan calon pegawai negeri sipil di Buton Selatan.

Permasalahan lainnya adalah, adanya perubahan standar IPK yang ditetapkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Buton Selatan dalam persyaratan administrasi berkas menyebabkan polemik bagi para pelamar tes CPNS karena IPK yang ditetapkan sangat terlampaui tinggi dibandingkan dengan daerah lain. Hal ini termuat dalam berita media online rubrik sultra dengan judul BKN Tegur Pemkab Busel terkait nilai ambang batas IPK CPNS.

Beberapa permasalahan sebagaimana diuraikan di atas, salah satunya dapat disebabkan oleh ketersediaan sumberdaya pengadaan CPNS tahun 2021 di Kabupaten Buton Selatan yang masih terbatas. Hal ini sebagaimana pernyataan Firman Hamza selaku Kepala BKPSDM Busel bahwa total pendaftar CPNS di Busel mencapai 3.109 pelamar, tetapi yang mengirimkan berkas sebanyak 2.690 pelamar.

Banyaknya jumlah peserta tersebut membutuhkan sumber daya yang memadai dan kerjasama yang baik dari panselda CPNS untuk pelaksanaan tes CPNS yang ada di Buton Selatan. Akan tetapi berdasarkan hasil pengumpulan data awal penelitian diketahui bahwa jumlah

pelamar tersebut tidak sebanding dengan sumber daya yang tersedia, baik sumber daya manusia, sumber daya finansial maupun sarana dan prasarana pelaksanaan CPNS di Kabupaten Buton Selatan. Sumber daya manusia yang ada di BKPSDM Kab. Buton Selatan khususnya bidang yang menangani rekrutmen CPNS hanya berjumlah 3 (tiga) orang (Lakip BKPSDM Buton Selatan, 2021).

Fakta empiris di atas bila dilihat secara teori implementasi kebijakan, ada beberapa hal yang mempengaruhi keberhasilan suatu kebijakan. Menurut Van Meter & Carl E. Van Horn dalam (Winarno, 2014) terdapat enam variabel yang mempengaruhi kinerja implementasi, yakni Standard dan Sasaran Kebijakan, Sumber Daya Implementasi, Komunikasi antar organisasi, Karakteristik agen pelaksanaan dan Disposisi Implementor serta Lingkungan Kondisi Sosial, ekonomi dan politik. Banyak aspek yang dapat menentukan keberhasilan suatu kebijakan antara lain struktur birokrasi, sikap pelaksana kebijakan dukungan sumber daya dan lingkungan.

## TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Jones yang di kutip (Winarno, 2007:16) menyatakan “istilah kebijakan tidak hanya digunakan dalam praktik sehari-hari namun digunakan untuk menggantikan kegiatan atau keputusan yang sangat berbeda”. Berkaitan dengan pengertian kebijakan tersebut, Friedrich dalam (Hamdi, 2014 : 36) mengatakan bahwa “kebijakan merupakan suatu tindakan yang direkomendasikan mengenai perorangan, kelompok atau Lembaga publik dalam suatu lingkungan tertentu yang mengenai hambatan dan kesempatan yang akan dilakukan atau dimanfaatkan untuk mencapai tujuan yang dikehendaki”. Kemudian Anderson (dalam Hamdi, 2014 : 36) mengartikan “kebijakan sebagai suatu rangkaian tindakan bertujuan yang diikuti oleh seseorang atau sekelompok aktor berkenaan dengan suatu masalah atau suatu hal yang menarik perhatian”.

Kebijakan Pengadaan Pegawai Negeri Sipil yang diatur melalui UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dilakukan dalam upaya perekrutan Pegawai Negeri Sipil yakni warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu dan diangkat sebagai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat Pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan, hal ini dikemukakan berdasarkan Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Selanjutnya, setiap kebijakan yang telah disusun selajutnya akan masuk dalam tahap implementasi kebijakan. Menurut George C.Edward III (dalam Widodo, 2011:96) implementasi kebijakan sebagai suatu proses yang dinamis, dimana terdapat banyak faktor yang saling berinteraksi dan mempengaruhi implementasi kebijakan. Faktor-faktor tersebut perlu ditampilkan guna mengetahui bagaimana pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap implementasi.

Van Meter dan Horn (dalam Purwanto, 2012 : 20) mendefinisikan implementasi secara lebih spesifik, yaitu: “*Policy implementation encompasses those actions by public or private individuals (or group) that are directed at achievement of objective set forth in prior policy decisions*”. Lebih lanjut, Donal S. Van Meter & Carl E. Van Horn (dalam Suaib, 2016 : 96) menyebutkan bahwa ada enam dimensi yang mempengaruhi proses suatu implementasi, yaitu: 1) Standard dan Sasaran Kebijakan. Aturan main pelaksanaan kebijakan penting diperhatikan agar sasaran kebijakan dapat dicapai. Baik apapun kebijakan tanpa aturan main yang jelas akan berdampak pada kegagalan kebijakan. Olehnya itu kebijakan publik penting memiliki standard dan suatu sasaran kebijakan yang jelas dan terukur. 2) Sumber Daya kebijakan terkait dengan kualitas sumber daya manusia, dukungan pembiayaan dan Teknik atau metode implementasi kebijakan. 3) Komunikasi antar organisasi yaitu hubungan antara unit-unit pelaksana kebijakan dalam suatu Lembaga. Unit-unit kerja harus membangun sinergitas dan menghindari perilaku silo birokrasi. Selain itu perlu dihindari ego sektoral birokrasi baik vertical maupun horizontal. Birokrasi harus terintegrasi dan terkoordinasi dengan baik dalam melaksanakan kebijakan. 4) Karakteristik agen pelaksanaan. Perilaku implementor kebijakan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi dan bukan berperilaku untuk memenuhi kepentingan individu atau unit kerja

tertentu. 5) Disposisi Implementor atau sikap implementor kebijakan. Pelaksana kebijakan diarahkan pada bagaimana mencapai tujuan yang dikehendaki. Implementor kebijakan perlu bersikap reponsif terhadap layanan publik, memahami kondisi lingkungan kerja dan intensitas kebijakan. 6) Lingkungan sosial, ekonomi dan politik. Implementasi kebijakan harus memahami dengan kondisi sosial masyarakat sebagai lokus dan subyek kebijakan. Pemahaman yang kuat terhadap lokus dan subyek kebijakan memudahkan implementor menyesuaikan diri ketika melaksanakan kebijakan. Selain itu faktor ekonomi juga perlu menjadi perhatian penting, sebab sebaik apapun agenda kebijakan tanpa dukungan finansial, kebijakan tersebut berpotensi mengalami kendala ketika di implementasikan. Dan aspek politik adalah terkait bagaimana mengakomodir berbagai kepentingan politik dalam implementasi kebijakan. Unsur politik menjadi penentu apakah kebijakan tersebut layak di implementasi atau tidak. Proses ini seringkali terjadi Tarik ulur antara elit politik atas suatu kebijakan yang hendak di putuskan atau di implementasi.

## METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Pemilihan metode ini didasarkan maksud penelitian yang ingin mengetahui lebih mendalam suatu fenomena atas permasalahan tersebut yakni bagaimana implementasi rekrutmen calon pegawai negeri sipil di Kabupaten Buton Selatan. Selama proses penelitian, peneliti bertindak sebagai instrumen utama dimana peneliti sendiri yang menentukan keseluruhan tahapan penelitian mulai dari perencanaan, pelaksanaan pengumpulan data, analisis, dan interpretasi data. Peneliti juga sebagai alat pengumpul data, bertindak sebagai teman untuk subjek sehingga hasilnya akan lebih akurat dan valid.

Penelitian ini dilaksanakan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Buton Selatan sebagai instansi teknis pelaksana kebijakan rekrutmen CPNS di Kabupaten Buton Selatan yang diduga belum terimplementasikan dengan baik. Sumber data dalam penelitian berasal dari informan, peristiwa dan dokumen. Informan penelitian berasal dari unsur pegawai BKPSDM Kab. Buton Selatan sebagai pelaksana kebijakan dan dari unsur masyarakat yang dikenai dampak kebijakan. Informan tersebut ditentukan secara *Purposive sampling*. Data penelitian di kumpulkan melalui proses wawancara yang terstruktur. Dimana peneliti menggunakan pedoman wawancara agar data yang diinginkan dapat di peroleh. Selain itu peneliti merlakukan observasi lingkungan pelaksanaan tes CPNS dan dokumentasi. Data kemudian dianalisis menggunakan model interaktif (Miles dan Huberman, 2014) yakni pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data menggunakan teknik triangulasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada indikator standard dan tujuan kebijakan, Van Meter dan Van Horn dalam (Suaib, 2016 : 96) menyebutkan bahwa setiap kebijakan publik harus mengacu pada regulasi dan sasaran kebijakan yang jelas dan nyata. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Buton Selatan menunjukkan bahwa dasar implementasi Rekrutmen CPNS yaitu Permenpan Nomor 27 Tahun 2021 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil yang didalamnya disebutkan bahwa Pengadaan Pegawai Negeri Sipil bertujuan untuk: 1) Memperoleh PNS yang memiliki karakteristik pribadi selaku penyelenggara pelayanan publik; 2) Memperoleh PNS yang mampu berperan sebagai perekat Negara Kesatuan Republik Indonesia; 3) Memperoleh PNS yang memiliki intelegensia yang tinggi untuk pengembangan kapasitas dan kinerja organisasi; dan 4) Memperoleh PNS yang memiliki keterampilan, keahlian, dan perilaku sesuai dengan tuntutan Jabatan

Terkait hal tersebut, para implementor kebijakan rekrutmen CPNS di Kabupaten Buton Selatan sudah memahami tujuan dan isi kebijakan sehingga dapat mengambil langkah-langkah

yang tepat untuk mencapai tujuan kebijakan sesuai yang tertera dalam Permenpan 27 tahun 2021 tentang pengadaan Pegawai Negeri Sipil serta aturan turunannya. Selain itu, implementors yang bertindak sebagai admin daerah telah di tunjuk langsung melalui SK (Surat Keputusan) oleh pimpinan dalam hal ini Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk mengikuti pelatihan Admin SSCASN daerah yang di selenggarakan oleh BKN RI, sehingga admin yang di tunjuk dapat memahami pola kerja pelaksanaan Pengadaan CPNS.

Pada indikator sumberdaya yang terdiri atas sumber daya manusia, sumber daya finansial dan sumberdaya fasilitas sarana prasarana diketahui bahwa sumber daya manusia implementor kebijakan rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Buton Selatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia hanya memiliki kurang lebih 24 (dua puluh empat) orang PNS sehingga perlu di lakukan penambahan personil CPNS. Untuk di Bidang Pengadaan, Informasi Pegawai dan Fasilitasi Profesi ASN idealnya dibutuhkan minimal 14 orang agar kegiatan rekrutmen CPNS berjalan lebih efektif dan efisien karena kita akan menghadapi ribuan pelamar, khususnya di Sub Bidang Perencanaan dan Pengadaan Pegawai masih sangat kurang yaitu hanya memiliki 1 (satu) orang PNS.

Menurut Van Meter & Van Horn (dalam Agustino, 2017:135) bahwa keberhasilan proses implementasi kebijakan sangat tergantung dari kemampuan memanfaatkan sumber daya yang tersedia. Sumber daya manusia pada rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Buton Selatan masih sangat kurang, baik PNS di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia secara umum dan khususnya bidang yang menangani rekrutmen CPNS yaitu Bidang Pengadaan, Informasi Pegawai Dan Fasilitasi Profesi ASN. Dari segi kuantitas dengan keterbatasan sumber daya manusia, Bagian Pengadaan CPNS memanfaatkan sumber daya yang ada dengan semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan yang diinginkan, menambah jam kerja adalah salah satu alternatif yang diambil untuk memperlancar proses pengadaan CPNS. Dari segi kualitas dibutuhkan pelatihan dan sosialisasi. Pelatihan juga diperlukan agar dapat mengetahui tata cara pengadaan CPNS dari perencanaan sampai tahap pengangkatan CPNS dan PNS. Sosialisasi sebagai salah satu cara utama untuk mengajari pegawai yang lain dalam lingkup Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia terkait pelaksanaan pengadaan CPNS. Tentunya kekurangan sumber daya manusia baik dari kuantitas dan kualitas merupakan salah satu masalah yang mempengaruhi kinerja kebijakan.

Dari sisi sumber daya finansial, Van Meter dan Van Horn (1974) menyebutkan bahwa sumber dana dan insentif dapat memperlancar pelaksanaan suatu kebijakan. Kurangnya dana atau insentif dalam implementasi kebijakan merupakan sumbangan besar terhadap gagalnya implementasi kebijakan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen CPNS di Kabupaten Buton Selatan pada tahun 2021 dilaksanakan dengan jumlah anggaran 541.244.000,00. Anggaran tersebut terdiri dari honorarium, makan minum dan perjalanan dinas yang cukup diharapkan agar melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target dan waktu yang telah dijadwalkan oleh Badan Kepegawaian Negara. Dengan anggaran tersebut BKPSDM Kabupaten Buton Selatan dapat menambah jumlah personil dan jam kerja untuk memperlancar jalannya kegiatan. Tentunya para personil yang ditugaskan dalam Tim Panitia Seleksi Daerah (PANSELDA) CPNS Kabupaten Buton Selatan didukung dengan kesejahteraan atau honor yang cukup. Akan tetapi, anggaran yang tersedia baru sebatas untuk operasional kegiatan sedangkan untuk kegiatan pendukung masih belum mencukupi dan belum tersedia.

Pada aspek sumber daya sarana prasarana, kantor BKPSDM Kabupaten Buton Selatan yang dipakai tahun 2021 dinilai belum layak. Halaman kantor yang gersang, gedung kantor yang kecil dan sempit, berkas para pendaftar tertumpuk dan kurang beraturan, minim fasilitas pendingin yang menyebabkan ruangan sangat tidak nyaman dipakai untuk bekerja secara baik. Adapun gedung lokasi pelaksanaan seleksi Computer Assisted Test (CAT) menggunakan gedung kantor Kelurahan Bandar Batauga dengan keadaan yang sangat bagus dan layak Ruangannya sangat besar bisa menampung 100 (seratus) meja dan kursi dilengkapi dengan fasilitas pendingin yang baik sehingga peserta tidak merasa kepanasan ketika ujian berlangsung. Selain itu terdapat

4 (Empat) ruangan yaitu ruang registrasi, ruang penitipan dan ruang pelayanan Kesehatan serta ruangan ujian khusus peserta yang terpapar Covid 19.

Selanjutnya, pada indikator komunikasi Van Meter dan Van Horn (dalam Winarno, 2016 :145) menyebutkan semakin baik komunikasi yang terjalin diantara aktor-aktor yang terlibat maka kemungkinan terjadinya kesalahan-kesalahan dalam proses implementasi akan semakin kecil, begitu pula sebaliknya. Komunikasi antar organisasi dalam pelaksanaan rekrutmen CPNS di Kabupaten Buton Selatan sudah berjalan dengan baik. Komunikasi dilakukan secara intens baik secara formal maupun informal. Selain itu, adanya dukungan dari lintas sektor organisasi perangkat daerah dalam hal ini Satpol PP, Dinas Perhubungan dan Dinas Kesehatan serta dilakukan juga komunikasi dengan TNI, POLRI, PLN dan Telkom untuk kelancaran proses rekrutmen CPNS Buton Selatan.

Pada indikator karakteristik agen pelaksana, implementasi kebijakan Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Buton Selatan berdasarkan struktur birokrasi yaitu implementor kebijakan memahami tugas dan tanggungjawabnya dalam penerimaan CPNS sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku dari Permenpan Nomor 27 tahun 2021, Perka BKN nomor 2 tahun 2021, SOP (Standar Operasional Prosedur) serta pembagian tanggung jawab yang jelas pada Surat Keputusan Bupati Buton selatan Nomor 224 tahun 2021.

Pada indikator disposisi implementor, Van Meter dan Van Horn dalam Winarno (2016:149) menyebutkan kecenderungan pelaksana (*implementors*) merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan kinerja kebijakan publik. Para pelaksana rekrutmen CPNS di Kabupaten Buton Selatan telah dan wajib mengetahui, mendalami dan memahami isi kebijakan. Intensitas tanggapan para pelaksana terhadap kebijakan rekrutmen CPNS yaitu para pelaksana memprioritaskan kebijakan pengadaan CPNS yang terdapat dalam permenpan 27 tahun 2021 dan SOP wajib dilaksanakan sesuai dengan petunjuk yang ada.

Kebijakan publik pada pelaksanaannya kadang kala keluar dari norma yang dikehendaki sehingga tujuan kebijakan tidak tercapai. Oleh karena itu sikap dan integritas pelaksana kebijakan perlu di perhatikan. Integritas sebagai sikap atau komitmen yang penting diperhatikan, karena sumber daya manusia tidaklah cukup tanpa dukungan dari integritas dari implementor kebijakan.

Pada indikator sosial, ekonomi dan politik, Van Meter dan Van Horn dalam Agustino (2012:144), mengatakan bahwa factor eksternal turut mendorong keberhasilan kebijakan publik yang telah ditetapkan. Variabel ini mencakup sumber daya ekonomi lingkungan yang dapat mendukung keberhasilan implementasi kebijakan, sejauh mana kelompok-kelompok kepentingan memberikan dukungan bagi implementasi kebijakan: karakteristik partisipan, yakni mendukung dan menolak, bagaimana sifat opini publik yang ada di lingkungan dan apakah elite politik mendukung implementasi kebijakan.

Aspek politik besar pengaruhnya dalam implementai kebijakan. Diantara pihak-pihak terkait saling tarik ulur untuk mencapai kepentingan kedua belah pihak. Sehingga terjadi tawar menawar untuk memuluskan kepentingan tersebut.

Lingkungan eksternal yakni sosial, politik dan ekonomi di Kabupaten Selatan dalam implementasi kebijakan rekrutmen CPNS pada prinsipnya masyarakat luas, pimpinan Daerah, anggota legislatif dan pimpinan Organisasi Perangkat Daerah mendukung implementasi kebijakan rekrutmen CPNS untuk kemajuan daerah dari segi kualitas SDM Pegawai negeri sipil dalam mewujudkan pemerintahan yang efektif dan efisien, serta membuka lapangan pekerjaan dan berkesempatan menjadi abdi negara bagi masyarakat.

Akan tetapi, kondisi lingkungan eksternal menjadi tidak kondusif pasca pengumuman hasil tes CAT Seleksi Kemampuan Dasar (SKD) yang di keluarkan oleh Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia (BKN RI). Hal ini karena adanya indikasi tindak kecurangan yang dilakukan oleh oknum yang tidak bertanggung jawab. Hal ini menyebabkan pemindahan titik lokasi tes yang awalnya di lakukan di gedung baruga Buton Selatan berubah menjadi UPTD BKN Kendari menjadikan pemborosan anggaran berlebih yang dikeluarkan BKPSDM karena harus

memberangkatkan Panitia ke Kendari dan merugikan peserta yang lolos karena mengeluarkan banyak biaya untuk mengikuti tahap ujian CPNS selanjutnya

## KESIMPULAN DAN SARAN

Implementasi kebijakan rekrutmen CPNS di Kabupaten Buton Selatan berdasarkan indikator Standard dan Sasaran Kebijakan, Sumber Daya Implementasi, Komunikasi antar organisasi, Karakteristik agen pelaksanaan dan Disposisi Implementor serta Lingkungan Kondisi Sosial, ekonomi dan politik pada dasarnya telah berjalan dengan baik. Akan tetapi masih terdapat banyak persoalan yang perlu diperbaiki kedepan mulai dari aspek sumberdaya (sumber manusia, fasilitas dan sarana prasarana) yang masih sangat kurang memadai, serta disposisi implementor yang perlu ditingkatkan lagi sehingga indikasi dan temuan kecurangan tidak akan terjadi pada proses rekrutmen CPNS di Kabupaten Buton Selatan pada tahun-tahun yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agus Salim. 2001. *Tori dan Paradigma Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Tiara Wacana
- Abdul Wahab, Solichin. 2012. *Analisis Kebijaksanaan dari Formulasi ke Penyusunan Model-Model Implementasi Kebijakan Publik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- AG Subarsono. 2009. *Analisis Kebijakan Publik Konsep Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Agustino, Leo. 2017. *Dasar-dasar Kebijakan Publik*. Bandung : Alfabeta.
- Ambar T, Rosidah 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik)*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Dessler, Gary. 2008. *Human Resource Management eleventh edition*. Pearson Education Inc: New Jersey.
- Dunn, William N. 2012. *Pengantar Analisis Kebijakan Publik Edisi Kedua*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Hamdi, Muchlis. 2014. *Kebijakan Publik : Proses, Analisis dan Partisipasi*. Jakarta : Gahlia Indonesia.
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hassan, Alwi. 2007. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Jones, Charles O.1996. *Pengantar Keijakan Publik (Publik Policy) Terjemahan Ricky Ismanto*, Jakarta: Penerbit PT Raja Grafindo Persada
- Kadji, Yulianto. 2015. *Formulasi dan Implementasi Kebijakan Publik (Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi dalam Fakta Realitas)*. Gorontalo: UNG Press
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Luankali, Bernadus. 2010. *Analisis Kebijakan Publik Dalam Proses Pengambilan Keputusan*. Jakarta: Amelia Press
- Purwanto, Erwan Agus dan Dyah Ratih Sulistyastuti. 2012. *Implementasi Kebijakan Publik: Konsep dan Aplikasinya Di Indonesia*. Yogyakarta: Gava Media
- Suaib, Muhammad Ridha. 2016. *Pengantar Kebijakan Publik: Dari Administrasi Negara, Kebijakan Publik, Pelayanan Publik, Good Governance Hingga Implementasi Kebijakan*. Yogyakarta: Calpulis
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D cet.17*. Bandung: Alfabeta

- Syafri, Wirman dan P. Israwan Setyoko. 2008. Implementasi Kebijakan Publik Dan Etika Profesi Pamong Praja. Sumedang: Alqaprint
- Syaukani, dkk. 2004. Otonomi Daerah dalam Negara Kesatuan. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Wibawa, Samudra. 1994. Evaluasi Kebijakan Publik. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Widjaja, Amin. 2006. Etika Administrasi Kepegawaian. Jakarta: Rajawali Pres.
- Widodo. 2010. Analisis Kebijakan Publik. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Winarno, Budi. 2014. Kebijakan Publik : Teori Proses dan Studi Kasus. Yogyakarta: CAPS.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 27 Tahun 2021 Tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil
- Aidir. 2017. Implementasi Kebijakan Tes Calon Aparatur Sipil Negara Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bulungan. Tesis. Universitas Terbuka.
- Liputan 6. 3 Oktober 2021. Tes SKD CPNS 2021 Pemkab Buton Selatan Diikuti 2.654 Peserta, Digelar 2-9 Oktober. <https://www.liputan6.com/bisnis/read/4674637/tes-skd-cpns-2021-pemkab-buton-selatan-diikuti-2654-peserta-digelar-2-9-oktober> (diunduh 29 Juni 2022)
- Maheswara, Arviko Gilang. 2014. Implementasi Kebijakan Rekrutmen dan Seleksi Pegawai Negeri Sipil (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman). FISIPOL – Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. (diunduh 2 Juni 2022)
- RRI Kendari. 30 September 2021. Persiapan Seleksi CPNS Busel Diatas 90 Persen, BKPSDM Jamin Keamanan Jaringan. [https://rri.co.id/kendari/821-kesra/1208026/persiapan-seleksi-cpns-busel-diatas-90-persen-bkpsdm-jamin-keamanan-jaringan?utm\\_source=terbaru\\_widget&utm\\_medium=internal\\_link&utm\\_campaign=General%20Campaign](https://rri.co.id/kendari/821-kesra/1208026/persiapan-seleksi-cpns-busel-diatas-90-persen-bkpsdm-jamin-keamanan-jaringan?utm_source=terbaru_widget&utm_medium=internal_link&utm_campaign=General%20Campaign) (diunduh 27 Juni 2022)
- Rubriksultra. 13 November 2019. BKN Tegur Pemkab Busel. <https://rubriksultra.com/bkn-tegur-pemkab-busel/> (diunduh 2 Juli 2022)
- Rubriksultra. 27 Oktober 2021. Dugaan Kecurangan SKD CPNS, BKPSDM Busel : Kita Akan Koordinasi dengan BKN. <https://rubriksultra.com/dugaan-kecurangan-skd-cpns-bkpsdm-busel-kita-akan-koordinasi-dengan-bkn/> (diunduh 2 Juli 2022)
- Tegas.co. 16 November 2021. Kecurangan di Seleksi CPNS Busel, Dedi Ferianto: Harus Diungkap Siapa Aktornya. <https://tegas.co/2021/11/16/kecurangan-di-seleksi-cpns-busel-dedi-ferianto-harus-diungkap-siapa-aktornya/> (diunduh 15 Juni 2022)
- Telisik. 10 Agustus 2021. Tidak Lolos Berkas, 28 CPNS Busel Ajukan Sanggahan. <https://telisik.id/news/tidak-lolos-berkas-28-cpns-busel-ajukan-sanggahan> (diunduh 15 Juni 2022)