

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PENYELEKSIAN CPNS (CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL) KOTA SEMARANG TAHUN 2018/2019

Ben Richi Junnanda Turnip
Benrichiturnip28@gmail.com
Departemen Politik dan Pemerintahan FISIP Undip Semarang

ABSTRAK

Salah satu langkah untuk penataan SDM aparatur yaitu dengan mendorong kebijakan pembatasan penerimaan calon pegawai negeri sipil (CPNS). Setiap instansi wajib melakukan redistribusi pegawai secara internal maupun lintas instansi, berdasarkan hasil perhitungan kebutuhan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja. Hasil ini menjadi dasar untuk penataan dan penataan PNS secara berkesinambungan. Bagi Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kementerian PANRB) dan Badan Kepegawaian Negara (BKN) hasil tersebut digunakan sebagai dasar penyusunan perencanaan pegawai secara nasional dan sebagai dasar untuk merumuskan dan menetapkan kebutuhan calon Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kementerian/Instansi, Pemerintah Provinsi, dan Pemerintah Kabupaten/Kota, termasuk Kota Semarang untuk pertama kali tes skrining calon pegawai negeri sipil dilakukan dengan menggunakan bantuan komputer atau Computer Assisted Test.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pelaksanaan Penyeleksian Calon Pegawai Negeri Sipil sebagai wujud Reformasi Birokrasi di Kota Semarang. Penelitian ini menggunakan teori implementasi kebijakan menurut Edward III, ada 4 aspek yang terkait dengan Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, pelaksanaan rekrutmen CPNS di Kota Semarang dapat dijelaskan sebagai berikut: 1) Aspek komunikasi dalam pelaksanaan kebijakan rekrutmen CPNS tidak terlaksana dengan baik dan efektif antara pelamar dengan penyeleksi; 2) Aspek struktur birokrasi dicapai dengan baik dimana adanya koordinasi tepat didalam tim penyeleksi; 3) Aspek sumber daya manusia pelamar dalam pelaksanaan yang memadai didalam penyeleksian CPNS; 4) Tim seleksi pengadaan Pegawai Negeri Sipil memiliki karakteristik yang baik dalam pengambilan keputusan didalam suatu masalah.

Kata Kunci: Implementasi Kebijakan Publik, Penyeleksian Calon Pegawai Negeri Sipil, Reformasi Birokrasi.

ABSTRACT

One of the steps for structuring the human resources of the apparatus is by encouraging a policy of limiting the acceptance of prospective civil servants (CPNS). Each agency is required to redistribution of employees internally and across agencies, based on the results of calculating the needs of Civil Servants based on job analysis and workload analysis. These results become the basis for the arrangement and arrangement of civil servants on an ongoing basis. For the Ministry of Administrative Reform and Bureaucratic Reform (Ministry of PANRB) and the State Personnel Agency (BKN) these results are used as the basis for preparing national employee plans and as a basis for formulating and determining the needs of prospective Civil Servants within the Ministry/Agency, Provincial Government, and Regency/City Governments, including the City of Semarang, for the first time the screening test for prospective civil servants was carried out using a computer or Computer Assisted Test.

This study aims to determine the implementation of the selection of candidates for civil servants as a form of bureaucratic reform in the city of Semarang. This study uses the theory of policy implementation according to Edward III, there are 4 aspects related to the Recruitment of Candidates for Civil Servants.

Based on the results of research and discussion, the implementation of CPNS recruitment in Semarang City can be explained as follows: 1) The communication aspect in the implementation of CPNS recruitment policies is not carried out properly and effectively between applicants and selectors; 2) The aspect of the bureaucratic structure is well achieved where there is proper coordination within the selection team; 3) Aspects of human resources of applicants in adequate implementation in the selection of CPNS;

4) *The selection team for the procurement of Civil Servants has good characteristics in making decisions in a problem.*

Keywords: *Implementation of Public Policy, Selection of Candidates for Civil Servants, Bureaucratic Reform.*

A. PENDAHULUAN

Reformasi Birokrasi adalah salah satu gerakan yang menghendaki birokrasi yang memiliki netralitas politik, responsif, transparan, bersih, berakuntabilitas, dan beribawa. Dengan kata lain reformasi birokrasi dilakukan pemerintah untuk mencapai sebuah *good governance*. Krisis kepercayaan masyarakat merupakan penyebab sebuah negara membutuhkan yang namanya Reformasi Birokrasi.

Di Indonesia sendirinya juga telah terjadi fenomena krisis kepercayaan dari masyarakat terhadap birokrasi di Indonesia, terutama pasca gerakan reformasi tahun 1998. Dimana pada masa itu kewibawaan birokrasi Indonesia sudah tidak ada lagi atau dapat dikatakan sudah habis. Oleh sebab itu pemerintah Republik Indonesia melakukan gerakan reformasi birokrasi untuk mengembalikan kepercayaan dari masyarakat kembali.

Dari berbagai jenis Pemilihan Umum Dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, perlu dibangun aparatur sipil negara yang memiliki integritas, professional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Tahun 1945. Oleh sebab itu pemerintah Indonesia menerapkan system yang dinamakan Sistem Merit dalam upaya mewujudkan salah satu perubahan dalam gerakan reformasi birokrasi. Hal ini ditegaskan dalam Undang-Undang Republik Indonesia dimana

manajemen ASN diselenggarakan berdasarkan Sistem Merit.

Sitem Merit ini sudah dilaksanakan semenjak ditetapkannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Dalam pelaksanaan sistem Merit, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi memiliki beberapa poin penting yang harus diperhatikan, salah satunya yaitu perekrutan berorientasi pada talenta terbaik, rekrutmen berbasis jabatan dan sertifikasi, TKD dan TKB sistem komputerisasi, orientasi dan engagement untuk setiap penugasan pada jabatan baru.

Pada peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Pengadaan Pegawai Negeri Sipil telah dijelaskan terkait pembentukan panitia seleksi, jadwal pelaksanaan seleksi, sarana dan prasarana. Dimana panitia ini diberi nama Panitia Seleksi Nasional (Panselnas). Pada peraturan ini juga dijelaskan secara terinci tentang syarat bagi pelamar yang ingin melamar. Mulai dari proses awal pengadaan seleksi hingga pada hasil akhir pengadaan seleksi CPNS sangat terinci dipaparkan didalam peraturan ini.

Peraturan-peraturan dan Undang-Undang adalah pondasi dasar dalam pelaksanaan perekrutan CPNS di kota Semarang tahun 2018 dimana dibuka jumlah alokasi formasi sebanyak 709 dengan rincian formasi Khusus eks TH-K2 sebanyak 11, tenaga Guru sebanyak 364, tenaga Kesehatan sebanyak 255 dan tenaga Teknis sebanyak 79.

Didalam pelaksanaannya di kota Semarang, ada beberapa kendala juga yang terjadi. Diantaranya yaitu peserta perekrutan yang tidak dapat mendaftar pada tanggal yang ditentukan karena server dari BKN yang bermasalah, adanya Perubahan Persyaratan

CPNS, adanya Perubahan Jadwal Seleksi Kompetensi Dasar, adanya Revisi Pelaksanaan Seleksi Kompetensi Dasar. Selain itu juga ada kendala lain yaitu adanya dinamika politik yang terjadi. Seperti halnya dinamika politik yang terjadi dalam perekrutan CPNS pada tahun-tahun sebelumnya dimana dengan adanya hak otonomi daerah yang diberikan menimbulkan state holder merubah formasi dari CPNS yang diterima. Hal ini apabila terjadi maka akan menyebabkan tidak tercapainya sebuah sistem merit dan tidak terciptanya ASN yang tepat pada tempat yang tepat.

B. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian deskriptif yang menitik beratkan pada penelitian kualitatif karena penulis mengutamakan kualitas data dan bukan pada kekuatan data yang bersifat statistik. Desain kualitatif yang digunakan lebih mengarah pada pendekatan naratif. Dalam upaya untuk mengumpulkan data yang relevan dengan objek studi, maka cara yang digunakan adalah wawancara observasi parsipatoris. Jumlah informan yang didapatkan yaitu 8 (delapan) anggota tim penyeleksi CPNS Kota Semarang serta 5 (lima) pelamar yang lulus maupun tidak lulus di CPNS Kota Semarang tahun 2018.

C. PEMBAHASAN

1. Penyeleksian CPNS (Peraturan BKN No. 14 Tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Pengadaan Pegawai Negeri Sipil)

a. Perencanaan

Didalam Peraturan BKN No. 14 Tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Pengadaan Pegawai Negeri Sipil, telah ditetapkan bahwa setiap instansi Pemerintah merencanakan Pelaksanaan Pengadaan Pegawai Negeri Sipil di lingkungannya masing-masing. Dimana tujuan dari

kebijakan ini diharapkan agar pelaksanaan dari pengadaan PNS berjalan dengan lancar. Hal ini lah yang menjadi panduan bagi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang dalam membentuk Panitia Seleksi Pegawai Negeri Sipil di Kota Semarang. Dalam perencanaan proses Seleksi CPNS pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kota Semarang telah berpedoman pada prosedur yang ada. Oleh karena itu diperlukan kerjasama dari para calon pegawai negeri sipil untuk mengikuti sistem yang ada. Apabila kurangnya pemahaman dari pelamar akan berakibat pada proses dari penyeleksian yang tidak dapat berjalan dengan baik dan lancar sesuai dengan prosedur.

b. Pengumuman Lowongwan

menurut perhitungan jumlah ideal pegawai melalui analisis jabatan di Kota Semarang yaitu 18.993 Jabatan. Dimana saat sebelum penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2018 jumlah Pegawai Negeri Sipil di Kota Semarang adalah 11.584 Jabatan. Dengan perhitungan tersebut bahwa Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang mengajukan sebanyak 7.409 Jabatan Formasi. Namun keputusan terakhir terkait jumlah Jabatan Formasi yang disetujui adalah keputusan dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Dan jumlah yang disetujui oleh kementerian terkait yaitu sebanyak 709 Jabatan.

Tabel 1. Formasi Jabatan yang dibutuhkan Pemerintah Kota Semarang pada tahun 2018

No	Alokasi Formasi	Jumlah Formasi
1	Formasi Khusus Eks TH-K2	11
2	Tenaga Guru	364
3	Tenaga Kesehatan	255

4	Tenaga Teknis	79
	Total	709

c. Pelamaran

Pelamaran sesuai dengan yang tertuang didalam peraturan BKN No. 14 Tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Pengadaan Pegawai Negeri Sipil yaitu dijelaskan secara terinci terkait persyaratan umum, persyaratan khusus dan juga tahapan pelamaran.

d. Seleksi dan Pengumuman Hasil

1. Seleksi Administrasi

Seleksi administrasi berdasarkan hasil verifikasi dokumen pada laman <https://sscn.bkn.go.id/>. Bagi Pelamar yang dinyatakan lulus seleksi administrasi wajib mencetak kartu ujian pada <https://sscn.bkn.go.id/>. Kemudian kartu peserta ujian wajib dibawa pada saat pelaksanaan Seleksi Kompetensi Dasar untuk diverifikasi oleh panitia. Pelaksanaan Seleksi Administrasi ini berlangsung dari tanggal 26 September 2018 hingga 15 Oktober 2018. Dimana kemudian hasil dari seleksi administrasi akan di umumkan pada Tanggal 31 Oktober 2018 yang dapat diakses melalui situs resmi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang yaitu <https://bkpp.semarangkota.go.id>.

2. Seleksi Kemampuan Dasar

Jadwal dan tempat pelaksanaan Seleksi Kompetensi Dasar menurut Surat Pengumuman Nomor: 810/6559 tentang Revisi Pelaksanaan Seleksi Kompetensi Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kota Semarang Tahun 2018, bertempat di GOR

Pandanaran Wujil Jl. Jendral Sudirman No.100, Bergas Ungaran, Kabupaten Semarang dimulai pada Hari Senin, 5 November 2018 sampai dengan 7 November 2018 dan menggunakan sistem CAT.

Kemudian selanjutnya perihal kebutuhan formasi umum yang tidak terpenuhi dapat diisi dengan peserta ataupun pelamar yang mendaftar pada formasi khusus pada jabatan dan kualifikasi Pendidikan yang bersesuaian serta memenuhi nilai ambang batas dari kelulusan peringkat terbaik. Selanjutnya didalam hal kebutuhan formasi khusus tidak terpenuhi, dapat diisi dari peserta yang mendaftar pada formasi umum pada jabatan dan kualifikasi Pendidikan yang berseuaian serta memenuhi nilai ambang batas kelulusan peringkat terbaik.

3. Seleksi Kemampuan Bidang

Jadwal dan tempat pelaksanaan Seleksi Kompetensi Dasar menurut Surat Pengumuman Nomor: 810/7368 tentang Pelaksanaan Seleksi Kompetensi Bidang (SKB) Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah (CPNSD) Pemerintah Kota Semarang Tahun 2018, bertempat di UTC Hotel Semarang Jl. Kelud Raya Nomor 2, Petompon, Gajahmungkur, Kota Semarang dimulai pada Hari Kamis, 13 Desember 2018 sampai dengan 14 November 2018.

Jumlah peserta yang akan mengikuti Seleksi Kompetensi Bidang adalah 3 (tiga) kali jumlah kebutuhan masing-masing jabatan didasarkan pada hasil nilai Seleksi Kompetensi Dasar. Apabila dalam

hal tersebut terdapat beberapa peserta yang memperoleh nilai Seleksi Kompetensi Dasar yang sama dimaksudkan pada 3 (tiga) komponen Sub Tes dan berada pada ambang batas jumlah kebutuhan formasi, maka terhadap peserta dimaksud diikutkan Seleksi Kompetensi Bidang dan Pelaksanaan Seleksi Kompetensi Bidang menggunakan sistem CAT. Bobot nilai Seleksi Kompetensi Dasar sebesar 40% (empat puluh persen) dan Seleksi Kompetensi Bidang sebesar 60% (enam puluh persen) dimana kemudian kelulusan akhir ditentukan berdasarkan hasil integrasi nilai SKD dan SKB oleh Panitia Seleksi Nasional.

2. Impelementasi Kebijakan

a. Sosialisasi Proses Seleksi CPNS oleh BKPP Kota Semarang

Dalam perencanaan Penyeleksian Pegawai Negeri Sipil oleh Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang perlu memberikan pengumuman kepada masyarakat akan adanya lowongan yang sedang dibutuhkan sesuai dengan formasi yang sedang tersedia. Dan jika ada perubahan dalam pengumuman akan disampaikan langsung melalui media cetak maupun elektronik. Proses perencanaan, pemerintah membutuhkan perantara dalam menginformasikan kepada masyarakat akan adanya kebutuhan pegawai pada beberapa formasi yang sedang tersedia dalam Penyeleksian Calon Pegawai Negeri Sipil Kota Semarang tahun 2018 baik lewat media cetak dan media massa, seperti koran, internet, elektronik, dan selebaran yang ada.

Salah satu kendala yang mestinya lebih diperhatikan lagi oleh pihak Badan Kepegawain, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang dalam melaksanakan pendaftaran CPNS berikutnya. Kurangnya pemahaman pelamar akan hal-hal teknis proses seleksi dapat menimbulkan perbincangan yang miring tentang kinerja Badan Kepegawain, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang dalam hal Pelaksanaan Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil.

b. Hubungan Koordinasi Tim Seleksi CPNS oleh BKPP Kota Semarang

Koordinasi adalah hal yang sangat penting dalam setiap proses yang dilalui dalam Pelaksanaan Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Kota Semarang tahun 2018. Hal ini diperlukan guna mematangkan langkah-langkah apa yang harus diambil dalam proses tersebut. Jika ada suatu hal yang perlu dikordinasikan lagi, akan diadakan penyampaian kepada semua panitia untuk membicarakan hal-hal apa saja yang perlu dilakukan. Setiap tahapan dalam proses tersebut tim penyeleksi pengadaan CPNS selalu berhubungan sehingga untuk melangkah ke tahap selanjutnya lebih mudah dengan adanya penetapan langkah-langkah yang tepat.

c. Proses Seleksi CPNS oleh BKPP Kota Semarang

Pelaksanaannya masih ada tahapan-tahapan yang tertunda dari rencana awal seleksi yang telah di umumkan. Namun hal ini tidak sepenuhnya kesalahan dari tim pengadaan seleksi CPNS yaitu BKPP Kota Semarang. Adanya ketidak siapan dari BKN pusat merupakan faktor perubahan dari pelaksanaan seleksi CPNS Kota Semarang tahun 2018.

d. Indikator Seleksi CPNS oleh BKPP Kota Semarang

Motivasi pelamar Calon Pegawai Negeri Sipil Kota Semarang tahun 2018 untuk mendaftar timbul karena adanya keinginan untuk menjadi lebih baik dari yang sebelumnya. Hal ini tentu saja kita kembalikan lagi kepada setiap orang yang ingin menjalaninya terutama karena kebutuhan yang tiap hari akan meningkat dan berbeda-beda juga pada taraf tertentu. Oleh karena itu mengikuti penyeleksian Calon Pegawai Negeri Sipil Kota Semarang tahun 2018 merupakan pilihan terbaik dimana Pegawai Negeri Sipil lebih menunjang dari pekerjaan yang lainnya karena dianggap sangat menjanjikan dan dilain sisi kendala yang dihadapi tidak terlalu banyak jika dibandingkan dengan pekerjaan lainnya.

Untuk mengukur kemampuan Calon Pegawai Negeri Sipil dapat dilihat dari hasil tes yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang melalui Seleksi Kemampuan Dasar dan juga Seleksi Kemampuan Bidang. Kemudian apabila mereka mampu menjawab dengan benar dan tepat pada saat melaksanakan tes menggunakan sistem CAT tersebut mereka dianggap memiliki kemampuan akademis. Hal ini ditunjukkan oleh hasil tes yang telah diperiksa oleh sistem CAT yang dipercayakan serta transparan.

Proses seleksi CPNS Kota Semarang tahun 2018 dapat menilai pelamar akan tingkat keahlian dengan lebih spesifik dikarenakan adanya Seleksi Kemampuan Bidang untuk setiap formasi yang tersedia. Hal ini sangat membantu dalam menempatkan Calon Pegawai Negeri Sipil di tempat yang tepat sehingga akan sejalan dengan tujuan tiap Organisasi Perangkat Daerah dalam mencapai setiap program kerjanya dikarenakan Pegawai yang dimiliki

mempunyai keahlian dibidangnya masing-masing.

Untuk mengukur tingkat pengetahuan yang dimiliki para Calon Pegawai Negeri Sipil dapat dilihat dari kemampuan menjawab soal-soal tes yang telah diujikan. Baik itu pada saat Seleksi Kompetensi Dasar maupun saat Seleksi Kompetensi Bidang.

e. Kendala-Kendala Seleksi CPNS oleh BKPP Kota Semarang

Dalam proses seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Kota Semarang tahun 2018 Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang mengalami beberapa kendala yang diperkuat oleh pernyataan yang diperoleh penulis dari informan yang telah diwawancarai yang mengatakan bahwa kendala yang ditemukan adalah seperti adanya pelamar yang memasukkan lamarannya tidak sesuai dengan formasi yang sudah ditentukan.

Tidak hanya itu saja, masih ada lagi kendala yang dialami oleh pihak Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang dalam proses seleksi CPNS tahun 2018 yang telah dilaksanakan. Diantaranya adanya pelamar yang memasukkan lamarannya yang tidak memperhatikan persyaratan serta kelengkapan berkas yang dimasukkan. Hal ini berdampak pada pihak Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang membutuhkan waktu tambahan untuk memeriksa berkas yang masuk dimana sudah jelas-jelas bahwa keadaan seperti ini akan ditolak oleh pihak tim seleksi.

Kendala selanjutnya yaitu adanya pelamar CPNS yang telah dinyatakan lulus dan menempati satu formasi yang tersedia ternyata mengundurkan diri dikarenakan pelamar ternyata telah lulus

sebuah perusahaan lain. Tentu saja ini merupakan kerugian untuk daerah Kota Semarang karena kehilangan 1 (satu) formasi pegawai. Ditambah lagi dengan pengurusan berkas untuk pengunduran diri pelamar yang juga harus dikirimkan lagi ke pusat akan memakan waktu yang lama dan juga akan semakin susah untuk mempertanggung jawabkannya.

Kendala-kendala dalam proses seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Kota Semarang tahun 2018 oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang yang dialami pelamar pun tidak kalah banyaknya dengan yang dialami oleh pihak penyeleksi sendiri. Seperti contohnya, ada pelamar yang mengatakan akan kurangnya waktu pemasukan berkas, kemudian kurangnya pemahaman pelamar tentang persyaratan-persyaratan, serta juga kurangnya pengawasan yang dilakukan pada saat tes CAT berlangsung. Kendala-kendala seperti ini harusnya menjadi perhatian oleh pihak penyeleksi yaitu Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang dalam melaksanakan proses seleksi pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Kota Semarang tahun 2018 yang berikutnya, sehingga diharapkan tidak ada lagi hal yang bisa menjadi faktor penghambat jalannya proses seleksi yang akan diadakan selanjutnya.

D. SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan sebelumnya tentang Proses Penyeleksian Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Kota Semarang tahun 2018 oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang, maka dapat disimpulkan bahwa:

- a. Perencanaan proses seleksi pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Kota Semarang pada tahun 2018 yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang telah dilaksanakan sesuai dengan pedoman yang ada yakni dalam Undang-Undang BKN Nomor 14 Tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil.
- b. Pelaksanaan proses seleksi pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Kota Semarang pada tahun 2018 belum berjalan dengan baik, dapat dibuktikan dengan ditemukannya beberapa Kendala.

Berdasarkan kesimpulan yang didapatkan dari hasil penelitian diatas, maka ada beberapa hal yang menjadi masukan adalah sebagai berikut:

- a. Diharapkan kepada pihak penyeleksi yaitu Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang dalam memberikan pengumuman dan sosialisasi agar lebih baik lagi sehingga para pelamar Calon Pegawai Negeri Sipil Kota Semarang dapat mengetahui prosedur pelamaran dan tidak melakukan kesalahan sehingga tidak memberatkan pihak pelaksana.
- b. Pihak penyeleksi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang dalam memberikan waktu pemasukan berkas administrasi kepada para pelamar agar lebih diperhatikan lagi, mengingat kelengkapan yang akan dimasukkan harus dilengkapi dengan baik oleh para pelamar Calon Pegawai Negeri Sipil Kota Semarang yang akan mengajukan lamarannya.
- c. Diharapkan bagi pihak penyeleksi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang agar tetap mempertahankan dan memberikan pemahaman yang baik kepada setiap tim penyeleksi yang mengambil bagian dalam setiap proses seleksi agar semua rangkaian pelaksanaan

pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Kota Semarang dapat terlaksana sesuai dengan pedoman yang telah disusun dalam Undang-undang. Sehingga semua dapat bekerja pada tatanan dan aturannya masing-masing.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU & JURNAL

- Alwasilah, Chaedar. 2002. Pokoknya Kualitatif. Dasar-Dasar Merancang dan Melakukan Penelitian Kualitatif. Bandung: Dunia Pustaka Jaya.
- Anderson, James E., 1975. Public Policy Making. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Ashari, Edy. 2010. Strategi Pemberdayaan PNS Dalam Rangka Reformasi Birokrasi.
- Daraba Dahyar, dkk. 2019. Implementasi Rekrutmen CPNS Sebagai Wujud Reformasi Birokrasi Di Kabupaten Bogor. Jurnal Ilmiah Wahana Bhakti Praja.
- Dwidjowijoto, Riant Nugroho. 2004. Kebijakan Publik Formulasi, Implementasi dan Evaluasi. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Elmore. (2006). Implementasi Kebijakan Publik. Bandung: AIPI.
- Gary. R, Morrison, Steven M, Ross, Jerrold E Kemp. 2001. Designing Effective Instruction, Third Edition John Wiley and Sons. Inc printed in the USA.
- Hariandja, M.T.E 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai. Jakarta: Grasindo
- Hasibuan, Malayu. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkuprawira, Sjafr. 2001. Manajemen Sumber daya Manusia Strategik. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Martin Jhon. 2015. Studi Tentang Proses Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil Kota Samarinda. FISIP UNMUL. Samarinda.
- Merlin Marselina. 2013. Proses Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Tana Toraja. Universitas Hasanuddin.
- Metter V, Horn V. (2006). Implementasi Kebijakan Publik. Bandung: AIPI.
- Meyrina, R. S. A. (2016). Implementasi Peningkatan Kinerja Melalui Merit Sistem Guna Melaksanakan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara No. 5 Tahun 2014 Di Kementerian Hukum Dan HAM. Pedagogia, 10(no.2, juli 2016), 175–185
- Moleong, Lexy. 2007. Metodologi Penelitian Kualitatif. ROSDA, Bandung.
- Prasojo, Eko. 2008. Reformasi Birokrasi: The Ir-Reformable. Jakarta: Media Indonesia.
- Puja, Wiratmaja. 2016. Reformasi Birokrasi Ditjen Migas 2015-2019, Jakarta: Ditjen Migas.
- Ripley, Randall B dan Grace A. Franklin. 1986. Policy Implementation and Bureaucracy. Chicago: The Dorsey Press.
- Setiyono, Budi. 2004. Birokrasi Dalam Perspektif Politik dan Administrasi. Semarang: Puskodak Undip.
- Sidney Mara S. 2007. Policy Formulation: Design and Tools dalam Frischer Frank, et al (ed) (2007). Handbook of Public Policy, Analysis Theory, Politics, and Methods. CRC Press. Boca Raton, London, New York.
- Simamora. 1995. Kebijakan Kinerja Karyawan Yogyakarta. BPFE
- Sri Yuliani. 2004. Rekrutmen Pegawai di Lingkungan Birokrasi, Dalam Memahami Good Governance dalam Perspektif Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Gava Media.
- Sulistiyani, Ambar. 2003. Manajemen dan Sumber Daya Manusia: Konsep Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wursanto. 1991. Manajemen Kepegawaian 1. Yogyakarta: Kanisius.

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Dasar 1945
Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5
Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 14
Tahun 2018 tentang Teknis Pengadaan Pegawai
Negeri Sipil
Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur
Negara dan Reformasi Birokrasi Republik
Indonesia Nomor 37 Tahun 2018
Permensan Nomor 61 Tahun 2018 Pasal 2 tentang
Optimalisasi Pemenuhan Kebutuhan/Formasi

Pegawai Negeri Sipil Dalam Seleksi Calon
Pegawai Negeri Sipil Tahun 2018

SUMBER LAIN

Ajib Rakhmawanto, Dikototomi Sistem Merit
dan Politisasi Birokrasi Dalam Pengangkatan
Jabatan ASN. Dalam: www.bkn.go.id
Update Pengenipan CPNS 2018. Dalam
www.bkn.go.id
Pengumuman CPNS Kota Semarang, Dalam
www.bkpp.semarangkota.go.id
Pengertian Reformasi Birokras., Dalam
www.menpan.go.id