

**SKRIPSI**



**EVALUASI MEKANISME SELEKSI JABATAN PELAKSANA  
OPERATOR KOMUNIKASI DI KANTOR PUSAT BADAN  
NASIONAL Pencarian dan Pertolongan**

Disusun Oleh:

Nama : Arsyia Fedila

NPM : 2020011110

Jurusan : Administrasi Publik

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

**PROGRAM SARJANA TERAPAN  
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA  
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA  
JAKARTA, 2024**

# SKRIPSI



**POLITEKNIK  
STIA LAN  
J A K A R T A**

**EVALUASI MEKANISME SELEKSI JABATAN PELAKSANA  
OPERATOR KOMUNIKASI DI KANTOR PUSAT BADAN  
NASIONAL PENCARIAN DAN PERTOLONGAN**

Disusun Oleh:

Nama : Arsyia Fedila

NPM : 2020011110

Jurusan : Administrasi Publik

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

**PROGRAM SARJANA TERAPAN  
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA  
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA JAKARTA**

**2024**

# LEMBAR PERSETUJUAN



**POLITEKNIK  
STIA LAN  
JAKARTA**

## LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PROGRAM SARJANA TERAPAN  
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA

Nama : Arsyia Fedila  
NPM : 2020011110  
Jurusan : Administrasi Publik  
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur  
Judul : Evaluasi Mekanisme Seleksi Jabatan Pelaksana Operator  
Komunikasi di Kantor Pusat Badan Nasional Pencarian dan  
Pertolongan

RANCANGAN TUGAS AKHIR DISETUJUI UNTUK

DILAKSANAKAN SEMINAR

(Drs. Eddy Kuspono Wibowo, M. Si)

# LEMBAR PENGESAHAN

## LEMBAR PENGESAHAN

Diperiksa dan disahkan oleh Tim Penguji Ujian Tugas Akhir Sarjana Terapan Politeknik STIA LAN Jakarta pada 30 April 2024


Ketua Merangkap Anggota,

  
(Rima Ranintya Yusuf, SIP, MPA)

Sekretaris Merangkap Anggota,

  
(Purnan Lumban Gaol, S.Si., M.M)

Anggota,

  
(Drs. Eddy Kusponco Wibowo, M.Si)

POLITEKNIK  
STIA LAN  
JAKARTA

## LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

### SURAT PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH TUGAS AKHIR PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH TUGAS AKHIR

Yang bertanda tangan dibawah ini:

**Nama** : Arsyia Fedila  
**NPM** : 2020011110  
**Jurusan** : Administrasi Publik  
**Program Studi** : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan tugas akhir yang telah saya buat dengan judul Evaluasi Mekanisme Seleksi Jabatan Pelaksana Operator Komunikasi di Kantor Pusat Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila di kemudian hari penulisan Tugas Akhir ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus menerima sanksi berdasarkan peraturan Politeknik STIA LAN Jakarta dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

Jakarta, 30 April 2024

Penulis,



(Arsyia Fedila)

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat, taufik serta karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas skripsi yang berjudul “Evaluasi Mekanisme Seleksi Jabatan Pelaksana Operator Komunikasi di Kantor Pusat Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan”. Tugas skripsi ini dibuat sebagai salah satu syarat menyelesaikan mata kuliah tugas akhir pada program studi D4 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDMA) Politeknik STIALAN Jakarta. Selama proses penyusunan skripsi ini tentunya tidak terlepas dari dukungan, arahan dan bimbingan yang diberikan oleh banyak pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang sudah ikut berkontribusi dan membantu dalam penyusunan skripsi ini. Penulis berterima kasih kepada:

1. Kedua orangtua penulis yang selalu memeberikan dukungan moral, material, doa dan kasih sayang yang begitu besar, serta selalu memberikan motivasi dan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian.
2. Prof. Dr. Nurliah Nurdin, MA. Selaku Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta beserta jajarannya yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada peneliti selama menempuh studi.
3. Bapak Budi Fernando Tumanggor, S.S., MBA selaku kepala prodi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur
4. Bapak Drs. Eddy Kusponco Wibowo, M. Si. Selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan, arahan, serta saran kepada penulis sehingga skripsi ini bisa terselesaikan.
5. Bapak/Ibu Dosen yang selalu memberikan bimbingan dan pembelajaran selama kegiatan perkuliahan di Politeknik STIA LAN Jakarta
6. Ibu Dhesty Agustina Maharany Putri, S.Tr.A.P. Atas Ilmu yang diberikan serta memberikan motivasi, membimbing, memberi masukan, dan menjawab segala pertanyaan penulis selama penyusunan skripsi.
7. Ibu Ely Herawati, S.Psi atas data dan informasi yang diberikan terkait yang dibutuhkan penulis selama penyusunan skripsi.
8. Seluruh pegawai BASARNAS yang telah membantu penulis melancarkan penelitian hingga skripsi ini selesai.

9. Rekan-rekan kelas A MSDMA 2020 atas dukungan dan kerjasamanya selama menempuh pendidikan serta penyelesaian penyusunan skripsi ini.
10. Seluruh teman-teman penulis yang selalu mendorong serta memberikan semangat selama proses penyusunan skripsi
11. Semua pihan yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak memberikan pemikiran demi kelancaran dan keberhasilan penyusunan skripsi ini.

Jakarta, April 2024

Arsyia Fedila



**POLITEKNIK  
STIA LAN  
JAKARTA**

## ABSTRAK

Nama : Arsyia Fedila

Judul : Evaluasi Mekanisme Seleksi Jabatan Pelaksana Operator Komunikasi di Kantor Pusat Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan

Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS) sebuah instansi/ lembaga pemerintahan non-kementerian yang ikut serta menjalankan proses seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS), jabatan pelaksana operator komunikasi merupakan jabatan yang berada di Kantor Pusat BASARNAS dan proses masuknya melalui seleksi CPNS, seleksi yang terdapat di jabatan pelaksana operator komunikasi belum relevan untuk mendapatkan pegawai yang memiliki kompetensi sesuai dengan tugas dari jabatan pelaksana operator komunikasi. Maka dari itu perlu dilakukan evaluasi mengenai mekanisme seleksi untuk jabatan pelaksana operator komunikasi di Kantor Pusat BASARNAS untuk mendapatkan calon pegawai yang sesuai dengan tugas dari jabatan pelaksana operator komunikasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana mekanisme seleksi jabatan pelaksana operator komunikasi dengan melihat 3 seleksi, yaitu seleksi administrasi, seleksi kompetensi dasar (SKD), dan seleksi kompetensi bidang (SKB) di Kantor Pusat Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa seleksi yang dilakukan BASARNAS sudah melakukan 3 tahapan seleksi, yaitu seleksi administrasi, seleksi kompetensi dasar (SKD), dan seleksi kompetensi bidang (SKB) akan tetapi dari 3 seleksi belum semuanya dalam kondisi ideal untuk menilai kompetensi calon pegawai terutama untuk jabatan pelaksana operator komunikasi yang ada di Kantor Pusat BASARNAS. Penulis menyarankan untuk 1) seleksi administrasi perlu adanya peningkatan dalam verifikasi berkas dan dalam penanganan sanggah; 2) seleksi kompetensi dasar (SKD) perlu adanya peningkatan dalam pengawasan saat tes; 3) Seleksi kompetensi bidang (SKB) perlu kordinasi dengan BKN dalam pembuatan bank soal untuk jabatan pelaksana operator komunikasi dan untuk penilaian SKB perlu menggunakan sistem dengan memanfaatkan teknologi pada saat penilaian.

**Kata Kunci** : Evaluasi Mekanisme Seleksi; Seleksi CPNS; Jabatan Pelaksana Operator Komunikasi



## **ABSTRACT**

*Name : Arsyia Fedila*

*Title : Evaluation of the Selection Mechanism for the Position of Communication*

*Operator at the Headquarters of the National Search and Rescue Agency*

*The National Search and Rescue Agency (BASARNAS) is a non-ministerial government agency that participates in the selection process of Civil Servant Candidates (CPNS), the position of communication operator is a position located at the BASARNAS Head Office and the entry process is through CPNS selection, the selection contained in the position of communication operator is not yet relevant to obtain employees who have competence in accordance with the duties of the position of communication operator. Therefore, it is necessary to evaluate the selection mechanism for the position of communication operator at BASARNAS Headquarters to obtain prospective employees who are in accordance with the duties of the position of communication operator. The purpose of this research is to find out how the selection mechanism for the position of communication operator by looking at 3 selections, namely administrative selection, basic competency selection (SKD), and field competency selection (SKB) at the Head Office of the National Search and Rescue Agency. This research uses a qualitative descriptive method. From the results of the study it can be concluded that the selection carried out by BASARNAS has carried out 3 stages of selection, namely administrative selection, basic competency selection (SKD), and field competency selection (SKB) but from 3 selections not all of them are in ideal conditions to assess the competence of prospective employees, especially for the position of implementing communication operators at the BASARNAS Head Office. The author suggests that 1) administrative selection needs improvement in file verification and in handling objections; 2) basic competency selection (SKD) needs improvement in supervision during the test; 3) field competency selection (SKB) needs coordination with BKN in making question banks for the position of communication operator executor and for SKB assessment needs to use a system by utilizing technology during assessment.*

*Keywords: Evaluation of Selection Mechanism; CPNS Selection; Position of Communication Operator*

## DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN .....	ii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH TUGAS AKHIR.....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
ABSTRAK.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	xi
DAFTAR TABEL .....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
A. Tinjauan Kebijakan .....	8
B. Tinjauan Teori .....	9
C. Konsep Kunci.....	29
D. Penelitian Terdahulu .....	30
E. Kerangka Berpikir.....	33
BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....	35
A. Metode Penelitian .....	35
B. Teknik Pengumpulan Data.....	36
D. Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data .....	41

E. Pengujian Keabsahan Data .....	42
BAB IV HASIL PENELITIAN .....	44
A. Deskripsi Lokus Penelitian .....	44
B. Penyajian Data .....	52
C. Pembahasan.....	82
D. Sintesis Pemecahan Masalah .....	88
BAB V PENUTUP.....	92
A. Kesimpulan .....	92
B. Saran .....	94
DAFTAR PUSTAKA.....	96
LAMPIRAN.....	99
DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....	107


  
**POLITEKNIK**  
**STIA LAN**  
**J A K A R T A**

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2 1 Tahapan Pengadaan Pegawai Negeri Sipil.....	21
Gambar 2 2 Ruang Lingkup Petunjuk Pelaksana Penerimaan CPNS.....	24
Gambar 2 3 Kerangka Berpikir Penelitian.....	33
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi .....	49
Gambar 4. 2 Tabel Nilai Kesamaptaan .....	76
Gambar 4. 3 Alternatif Desain Sintesis Pemecah Masalah.....	91



**POLITEKNIK  
STIA LAN  
J A K A R T A**

## DAFTAR TABEL

Tabel 3 1 Key Informant Penelitian .....	38
Tabel 4. 1 Data Pegawai di Kantor Pulsat Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan .....	51
Tabel 4. 2 Data Pegawai Jabatan Pelaksana Operator Komunikasi di Kantor Pusat Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan .....	52
Tabel 4. 3 Seleksi Operator Komunikasi 2019 .....	53
Tabel 4. 4 Seleksi Operator Komunikasi 2021 .....	53
Tabel 4. 5 Cara Perhitungan Tekanan Darah.....	68
Tabel 4. 6 Klasifikasi Tekanan Darah .....	68
Tabel 4. 7 Perhitungan IMT .....	69
Tabel 4. 8 Klasifikasi IMT .....	70
Tabel 4. 9 Pembobotan Nilai Buta Warna.....	70
Tabel 4. 10 Nilai Kesehatan Dasar.....	71
Tabel 4. 11 Tabulasi Sintesis Masalah .....	88

POLITEKNIK  
STIA LAN  
J A K A R T A

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Penilaian kualitas pelaksanaan tugas dan fungsi suatu organisasi dapat dilihat dari aspek sumber daya manusia (SDM) yang terkandung di dalamnya. Hal ini disebabkan oleh peran krusial yang dimainkan oleh sumber daya manusia (SDM) dalam struktur organisasi, yang menjadikannya elemen integral yang tak terpisahkan dari organisasi tersebut, baik dalam konteks perusahaan maupun instansi. Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen krusial yang tak terpisahkan dari entitas perusahaan. Progres suatu organisasi sangat bergantung pada keberadaan dan kualitas SDM. Dengan simpelnya, SDM merupakan individu yang terlibat dalam fungsi pengelolaan, perencanaan strategis, dan penggerak dalam meraih tujuan organisasi (Eri, 2019). Segala aktivitas yang terjadi di dalam perusahaan tidak akan dapat terlaksana tanpa kontribusi dari SDM.

Sumber daya berkualitas menempati peran sentral dalam konteks operasional setiap organisasi. Tiap sebuah organisasi secara konsisten berkomitmen untuk memperoleh personel berkualitas guna meningkatkan efisiensi kerja dan mewujudkan tujuan organisasional secara optimal. Organisasi mengimplementasikan strategi seleksi untuk memperoleh individu yang memenuhi kriteria yang ditetapkan, termasuk keahlian, kompetensi, dan integritas moral, dengan tujuan memastikan kualitas dan kesesuaian sumber daya manusia dengan kebutuhan organisasi.

Seleksi dalam konteks rekrutmen tenaga kerja merujuk pada proses kritis dalam menyeleksi individu yang sesuai dengan standar atau persyaratan yang ditetapkan (Kasmir, 2018). Proses ini melibatkan serangkaian uji khusus yang bertujuan untuk mengevaluasi kompetensi dan kualifikasi individu yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang relevan dengan peran yang

diinginkan (Rivai, 2018). Tes khusus ini berfungsi sebagai instrumen untuk menilai potensi serta kecocokan kandidat dengan kebutuhan organisasi. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa proses seleksi dalam merekrut karyawan memiliki signifikansi yang sangat penting dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia di sebuah entitas organisasi. Hal ini disebabkan oleh hubungan yang erat antara seleksi dan kemampuan individu untuk memenuhi persyaratan yang ditetapkan untuk jabatan tertentu, serta untuk menentukan kesesuaian antara kualifikasi yang dimiliki oleh calon karyawan dengan tuntutan peran yang akan dijalankan dalam struktur organisasi yang bersangkutan.

Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS) adalah sebuah instansi / lembaga pemerintahan non-kementerian yang bertugas dalam pelaksanaan kegiatan operasional yang berkaitan dengan pencarian dan pertolongan di wilayah Indonesia. Fungsi utama BASARNAS terletak pada penyediaan bantuan serta perlindungan kepada warga masyarakat saat menghadapi situasi darurat, termasuk namun tidak terbatas pada bencana alam, kecelakaan kapal, kecelakaan pesawat udara, kondisi yang membahayakan jiwa manusia, dan insiden-insiden lain yang memerlukan penanganan khusus, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2014 mengenai Pencarian dan Pertolongan.

Dalam konteks pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang ditetapkan, Basarnas memerlukan personel yang memiliki kualifikasi dan kompetensi yang memadai dalam bidangnya. Salah satu peran yang sangat penting dalam menjalankan operasi pencarian dan penyelamatan (SAR) adalah Jabatan Pelaksana Operator Komunikasi. Posisi ini, sebagai bagian dari Jabatan Pelaksana NonNakhoda dan NonABK di Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan, memiliki tugas bertanggung jawab untuk melakukan sejumlah aktivitas penting seperti menjalankan siaga, melaporkan kerusakan peralatan komunikasi atau deteksi dini, serta mengelola aliran informasi sehubungan dengan operasi SAR sesuai dengan petunjuk yang diberikan dalam Keputusan Kepala Basarnas. Menurut statistik yang disajikan oleh SIMPEG (Sistem Informasi Manajemen

Personil) Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan, pada bulan Februari 2024, terdapat 27 individu yang menjabat sebagai operator komunikasi di Kantor Pusat Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan. Persentase ini mencakup 22,88% dari total pegawai. Dari jumlah tersebut, 21 orang merupakan pegawai laki-laki, sementara 6 orang merupakan pegawai perempuan.

Dalam Manajemen PNS yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang ASN dan diperbarui dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang ASN manajemen pns tersebut meliputi pengadaan. Pengadaan merupakan kegiatan untuk mengisi kebutuhan Jabatan Administrasi dan/atau Jabatan Fungsional dalam suatu Instansi Pemerintah. Pengadaan PNS dilakukan melalui tahapan perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, masa percobaan, dan pengangkatan menjadi PNS. Penyelenggaraan seleksi pengadaan PNS oleh instansi pemerintah ini melalui penilaian berdasarkan kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan lain yang dibutuhkan oleh jabatan.

Secara umum, proses seleksi untuk mengisi posisi di Kantor Pusat Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan melibatkan serangkaian tahapan. Serangkaian Tahapan dijelaskan didalam Petunjuk Pelaksana Nomor 2 Tahun 2021 tentang penerimaan calon pegawai negeri sipil Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan tahun 2021, seleksi calon pegawai di Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan mencakup tahapan seleksi administrasi, seleksi kompetensi dasar (SKD), dan seleksi kompetensi bidang (SKB). Tahapan-tahapan tersebut berdasar pada Permenpan RB Nomor 27 Tahun 2021 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil.

Metode yang diterapkan untuk menilai kelayakan calon dalam mengikuti ujian penerimaan Jabatan Pelaksana Operator Komunikasi, sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam Permenpan RB Nomor 27 Tahun 2021 dan Petunjuk Pelaksana Nomor 2 Tahun 2021, mencakup tiga tahap, yakni seleksi administrasi, seleksi kompetensi dasar (SKD), serta seleksi kompetensi bidang (SKB). Proses seleksi administrasi ini bertujuan untuk mencocokkan persyaratan yang diajukan oleh pelamar dengan dokumen yang mereka serahkan. Seleksi



kompetensi dasar (SKD) dilaksanakan melalui Computer Assisted Test (CAT), mencakup tes karakteristik pribadi (TKP), tes intelegensi umum (TIU), dan tes wawasan kebangsaan (TWK). Di sisi lain, tes seleksi kompetensi bidang (SKB) bertujuan mengevaluasi kesesuaian antara kompetensi bidang calon dengan standar yang ditetapkan sesuai dengan persyaratan jabatan yang ada. Proses evaluasi kualifikasi dalam penempatan individu dalam peran pelaksana operator komunikasi melibatkan berbagai tahapan, dimulai dengan penilaian kompetensi bidang. Tahapan ini meliputi aspek kesehatan dasar yang mencakup pengukuran tekanan darah, penilaian indeks massa tubuh, evaluasi keberadaan tato dan tindik, serta pengecekan kemampuan buta warna. Selain itu, tahapan seleksi mencakup penilaian kesamaptaaan jasmani tipe A, yang menguji kemampuan fisik melalui tes lari jarak jauh sejauh 2.400 meter, serta tahapan wawancara untuk mengevaluasi keterampilan dan kemampuan interpersonal kandidat.

Jabatan Pelaksana Operator Komunikasi termasuk dalam kategori Jabatan Pelaksana NonNakhoda dan Non Anak Buah Kapal (ABK) di lingkungan Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan. Petunjuk Pelaksana Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Nomor 2 tahun 2021 menguraikan proses seleksi untuk penerimaan calon pegawai negeri sipil di Basarnas, yang mencakup berbagai tahapan seleksi yang dijalankan di institusi tersebut. Pada saat ini, terdapat kebutuhan yang belum terpenuhi dalam pengadaan bank soal untuk mendukung pelaksanaan CAT pada tahap seleksi penerimaan calon pegawai di Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan. Khususnya, jabatan fungsional nonRescuer dan jabatan pelaksana nonNakhoda dan non Anak Buah Kapal (ABK) belum memiliki bank soal. Oleh karena itu, proses seleksi saat ini hanya seleksi kesehatan dasar, seleksi kesamaptaaan jasmani tipe A, dan seleksi wawancara.

Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (Basarnas) menjalankan proses seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) pada tahun 2021 dengan tujuan mengisi kekosongan jabatan. Salah satu posisi yang menjadi fokus dalam proses seleksi tersebut adalah jabatan pelaksana operator komunikasi, baik di tingkat pusat maupun daerah. Dalam konteks kebutuhan jabatan pelaksana operator komunikasi

di kantor pusat, diperlukan sejumlah 14 individu untuk formasi tersebut. Sementara itu, untuk penempatan di wilayah daerah, jumlah yang dibutuhkan adalah 4 orang di setiap wilayah, termasuk Tarakan, Mamuju, Palangkaraya, Cilacap, dan Nias. Hal ini menjadikan bahwa Kantor Pusat Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan membutuhkan lebih banyak membutuhkan calon pegawai untuk jabatan pelaksana operator komunikasi di kantor pusat dibandingkan di daerah.

Dalam resolusi yang dikeluarkan oleh Kepala Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan dengan nomor SK.KBSN-210/OT.05/XI/BSN-2022, tentang nomenklatur jabatan dan uraian tugas di lingkungan Kantor Pusat Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan diperinci secara rinci, khususnya terkait jabatan pelaksana operator komunikasi, yang menegaskan tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan. Tugas yang diemban oleh posisi operator komunikasi meliputi beberapa aspek, seperti melakukan uji coba terhadap sistem komunikasi, menyusun laporan yang menggambarkan kerusakan pada peralatan, mengawasi aliran informasi yang diterima melalui sistem deteksi, mengelola data yang diproses oleh LUT, menyelenggarakan komunikasi awal (precom), menjalankan komunikasi yang diperpanjang (excom), menyediakan peralatan komunikasi untuk panggilan darurat nomor 115, menerima, mencatat, dan merekam informasi terkait pencarian dan bantuan yang diterima melalui panggilan darurat nomor 115, serta memberikan laporan mengenai kejadian terkait kecelakaan penerbangan, kelautan, bencana alam, dan situasi berpotensi membahayakan manusia yang disampaikan melalui panggilan darurat nomor 115. Dalam konteks tugas jabatan, disebutkan bahwa jabatan pelaksana operator komunikasi tidak memerlukan seleksi fisik untuk menjalankan tugasnya. Namun, dalam implementasi seleksi calon pegawai untuk jabatan tersebut, tes seleksi fisik dilakukan dengan menguji kesamptaan A fisik melalui lari 2.400 meter. Hal ini menunjukkan bahwa seleksi untuk mendapatkan calon pegawai pada jabatan operator komunikasi belum sepenuhnya sesuai dengan tuntutan praktik dalam menjalankan tugas dan fungsi jabatan tersebut yang mana tugas dan fungsi jabatan operator komunikasi sedikit memerlukan fisik dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya, akan tetapi dalam proses seleksi

memerlukan tes fisik berupa tes kesamaptaan A, selain itu tidak terdapat tes SKB-CAT yang mana tes SKB-CAT adalah tes seleksi kompetensi bidang menggunakan *Computer Assisted Test*, yang memuat pertanyaan-pertanyaan yang harus dijawab pelamar terkait jabatan tersebut, SKB-CAT ini juga sebagai salah satu tes untuk menilai pengetahuan dan kompetensi pelamar terkait jabatan ini, Namun dalam seleksi untuk jabatan pelaksana operator komunikasi tidak terdapat tes SKB-CAT.

Sebagai hasilnya, ada potensi timbulnya ketidakcocokan antara kompetensi yang dimiliki oleh calon karyawan dengan kebutuhan yang dibutuhkan untuk jabatan Operator Komunikasi, yang mengakibatkan calon pegawai tidak dapat melaksanakan tugas dan fungsi dengan maksimal. Oleh karena itu, dibutuhkan sebuah evaluasi untuk memastikan bahwa mekanisme seleksi yang terdapat di Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan sesuai dengan prosedur bagi calon pegawai yang memiliki kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan dalam jabatan pelaksana operator komunikasi.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti tertarik mengangkat suatu topik yang berjudul **“Evaluasi Mekanisme Seleksi Jabatan Pelaksana Operator Komunikasi di Kantor Pusat Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan.”**

## **B. Rumusan Masalah**

Dalam pelaksanaannya, mekanisme seleksi jabatan pelaksana Operator Komunikasi di Kantor Pusat Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan belum sepenuhnya relevan. Masih terdapat permasalahan terkait seleksi yang peneliti amati. Berdasarkan pada uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah “Bagaimana mekanisme seleksi jabatan pelaksana operator komunikasi di Kantor Pusat Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan?”

## **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan evaluasi mekanisme seleksi jabatan pelaksana Operator Komunikasi di Kantor Pusat Badan Nasional Pencarian

dan Pertolongan, serta permasalahan yang dihadapi untuk kemudian penelitian ini kiranya dapat merekomendasikan beberapa hal sebagai solusi bagi instansi.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kedepannya untuk:

##### **1. Manfaat Akademis**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menyumbangkan pemikiran serta memperluas ilmu pengetahuan bidang manajemen sumber daya manusia aparatur, khususnya terkait seleksi dan pengadaan CPNS.

##### **2. Manfaat Praktis**

Untuk Kantor Pusat Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan dengan dilaksanakannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi perbaikan yang dapat diterapkan dalam proses seleksi di masa mendatang. Fokus penelitian ini terutama ditujukan pada proses seleksi untuk jabatan pelaksana operator komunikasi, dengan tujuan agar proses seleksi dapat secara optimal mengidentifikasi dan merekrut individu yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan persyaratan dan tanggung jawab jabatan.