

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan terkait Mekanisme Seleksi Jabatan Pelaksana Operator Komunikasi di Kantor Pusat Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Seleksi Administrasi yang dilakukan dengan persyaratan dan kriteria untuk jabatan pelaksana operator komunikasi sudah terdapat dan dijelaskan di Petunjuk Pelaksana (JUKLAK) Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan, seleksi administrasi tersebut dilakukan dengan sistem online melalui SSCASN. Pelaksanaan seleksi administrasi masih terdapat kendala dalam pelaksanaannya yaitu dari sisi verifikasi berkas seperti kesulitan membedakan dokumen yang asli atau palsu yang diunggah oleh pelamar dan kendala lainnya dari sisi penanganan sanggah dalam seleksi administrasi yang mana tim seleksi kesulitan dalam menjawab sanggah yang banyak serta keterbatasan waktu dalam menjawab.
2. Seleksi Kompetensi Dasar (SKD) dilakukan menggunakan sistem *computer assisted test* (CAT) yang dilaksanakan oleh BKN serta pembuatan soal untuk tes SKD tersebut dilakukan oleh BKN serta fasilitas yang diberikan pada saat SKD sudah diberikan seperti sudah tersedianya komputer untuk pelaksanaan tes sehingga peserta tidak perlu membawa komputer sendiri, akan tetapi masih terdapat kendala dalam pelaksanaan SKD dari sisi pengawasan yang mana tim pusat tidak dapat ikut serta dalam mengawasi pelaksanaan tes SKD yang sedang berlangsung.
3. Seleksi Kompetensi Bidang (SKB) yang dilakukan untuk jabatan pelaksana operator komunikasi belum terdapat seleksi kompetensi bidang berupa CAT, yang mana seleksi tersebut sebagai salah satu seleksi untuk menilai pengetahuan dan kompetensi terkait jabatan pelaksana operator komunikasi,

selain itu tes wawancara yang dilakukan tidak memuat pertanyaan seputar pengetahuan pelamar terkait jabatan pelaksana operator komunikasi tersebut SKB-CAT tidak dilakukan dikarenakan tidak adanya bank soal untuk jabatan pelaksana operator komunikasi yang diberikan oleh BKN, selain itu seleksi wawancara yang dilakukan hanya pertanyaan umum seputar pengetahuan peserta tentang BASARNAS dan komitmen peserta saja, sehingga tahapan seleksi yang terdapat didalam SKB masih belum relevan untuk menilai pengetahuan dan kompetensi calon pegawai untuk jabatan pelaksana operator komunikasi, selain itu seleksi kesamaptaan A yang dilakukan BASARNAS digunakan untuk mendapatkan calon pegawai yang memiliki kondisi fisik yang sehat dan bugar meskipun pelaksanaan tugas jabatan pelaksana operator komunikasi tidak banyak menggunakan fisik, akan tetapi dikarenakan BASARNAS salah satu lembaga teknis yang mana mengharuskan pegawainya memiliki kondisi fisik yang sehat, kuat, dan bugar untuk itu dilakukannya seleksi kesamaptaan A. Seleksi Kesamaptaan A yang terdapat di dalam SKB dibutuhkan dalam seleksi BASARNAS, meskipun tugas jabatan operator komunikasi minim penggunaan fisik, akan tetapi dikarenakan Basarnas lembaga yang berupa teknis sehingga dalam pengadaan diperlukan fisik yang bugar yang nantinya dapat membantu apabila terdapat bencana yang membutuhkan personil yang banyak yang nantinya akan diambil dari pegawai non rescuer juga. Masih terdapat kendala lain dalam tes SKB seperti mekanisme penilaian SKB yang dilakukan BASARNAS dalam pengolahan penilaian masih menggunakan manual atau masih menggunakan kertas dalam pelaksanaan penilaian setiap tes SKB, sehingga tinggi resiko kehilangan kertas penilaian.

B. Saran

Dari hasil dan kesimpulan diatas, peneliti memberikan saran yaitu:

1. Seleksi administrasi yang dilakukan BASARNAS sudah baik perlu adanya peningkatan khususnya pada bagian verifikasi berkas yang mana dalam verifikasi berkas sulit menentukan keaslian dokumen yang diunggah oleh pelamar hal ini dapat masih menjadi kendala BASARNAS dalam mengidentifikasi berkas diperlukannya dokumen pelamar di website-website resmi milik pemerintah seperti dalam menentukan ijazah yang diupload BASARNAS dapat melakukan pengecekan di website PDDikti (Pangkalan Data Pendidikan Tinggi) milik Kemendikbud dan masih terdapat kendala lain di BASARNAS dalam penanganan sanggah yang mana tim kesulitan dalam menjawab sanggah yang banyak, sehingga diperlukannya pembagian tugas kepada tim serta dapat menambah anggota tim untuk membantu menjawab dan menanganisanggah peserta dalam seleksi administrasi.
2. Seleksi kompetensi dasar yang dilakukan BASARNAS sudah baik perlu adanya peningkatan saja dalam sisi pengawasan dalam pelaksanaan tes SKD yang mana tim pusat tidak bisa ikut serta dalam mengawasi pelaksanaan tes SKD yang sedang berlangsung, sehingga BASARNAS perlu mengkoordinir pembagian tim pusat yang akan melakukan pengawasan untuk membantu mengawasi dalam pelaksanaan tes SKD berlangsung.
3. Seleksi Kompetensi Bidang (SKB) yang dilakukan untuk jabatan pelaksana operator komunikasi belum terdapat SKB berupa CAT hal ini dikarenakan tidak terdapat bank soal untuk jabatan tersebut, untuk itu BASARNAS dapat melakukan kordinasi dengan BKN terkait pembuatan bank soal untuk jabatan pelaksana operator komunikasi. Selain itu dalam seleksi untuk jabatan pelaksana operator komunikasi perlu diadakannya seleksi untuk menilai pengetahuan dan kompetensi, hal ini bisa dilakukan di dalam seleksi wawancara untuk menanyakan teknis terkait jabatan pelaksana operator komunikasi, sehingga saat seleksi wawancara tidak hanya wawancara terkait pertanyaan umum saja yang mengenai pengetahuan pelamar terkait

BASARNAS dan komitmen pelamar siap atau tidak bekerja di BASARNAS tetapi juga bisa menanyakan mendetail ke teknis terkait jabatan pelaksana operator komunikasi sehingga nantinya pewawancara dapat mengetahui pengetahuan dan kompetensi yang dimiliki pelamar terkait jabatan tersebut. Dalam pelaksanaan tes SKB masih terdapat kendala dalam sisi penilaian untuk itu BASARNAS perlu membuat sistem penilaian dengan memanfaatkan teknologi seperti sistem penilaian dapat dilakukan menggunakan Google form untuk menginput nilai peserta, sehingga memudahkan saat penilaian nilai tes tersebut dapat langsung di kelola.



**POLITEKNIK
STIA LAN
JAKARTA**

DAFTAR PUSTAKA

A. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Nomor 29 tahun 2014 tentang Pencarian dan Pertolongan.
Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara
Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi
Nomor 27 Tahun 2021 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil
Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi
Birokrasi Nomor 45 Tahun 2022 tentang Jabatan Pelaksana
Petunjuk Pelaksana Nomor 2 Tahun 2021 tentang penerimaan calon pegawai negeri
sipil Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan

B. BUKU DAN JURNAL

Anwar, Saifuddin (2014). Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
Ariyati, Y., & Amelia, P. (2018). Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi Dan Motivasi
Kerja Terhadap Komitmen Organisasi di PT. Advantage Scm Batam. Jurnal
Bening, 5(2), 120.
Bangun, M., & Pradana, A. (2020). Evaluasi Sistem *Passing Grade* dan Faktor
Disparitas Antar Daerah Dalam Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil
(CPNS). Jurnal Retentu, 2(2).
Daniel Adi Setya. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yayasan Prima Agus
Teknik: Semarang.
Eri Susan. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Jurnal Manajemen
Pendidikan Islam, 9(2), 952-962.
Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT Buku
Seru
Hasibuan, Malayu S. P. (2018). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Edisi Revisi.
Cetakan Ke-22. Penerbit. PT Bumi Aksara. Jakarta.
Kasmir. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT

Rajagrafindo Persada

- Lestari, M. R., Harahap, T. K., & Heriyanto, M. (2018). Analisis Seleksi Dan Penempatan Calon Pegawai Negeri Sipil: Studi Kasus Di Dinas Sosial Provinsi Riau. *Sorot*, 13(1), 29-36.
- Moleong, Lexy J. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*, cetakan ke-36, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset
- Prasadj, Ricardianto. (2018). "*Human Capital Management*". Penerbit. In Media. Bogor.
- Rivai. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana.
- Satriawan, I., & Lailam, T. (2021). Implikasi Mekanisme Seleksi Terhadap Independensi dan Integritas Hakim Konstitusi di Indonesia. *Jurnal IUS Kajian Hukum dan Keadilan*, 9(1), 112-138.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Suarga. (2019). Hakikat, Tujuan Dan Fungsi Evaluasi Dalam Pengembangan Pembelajaran. *J. Inspiratif Pendidik*, 8(1), 327-338.
- Subhayni, & Muhammad Iqbal. (2020). *Evaluasi Pengajaran Bahasa dan Sastra Indonesia*. Aceh: Syiah Kuala University Press.
- Sugiyono. (2018) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta, Bandung
- Sukmadinata. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Supriaddin, N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas Konawe. *Jurnal Mirai Management*; e-ISSN: 2597 - 4084, Volume 5 No.2 2020
- Tohirin. (2012). *Metode Penelitian Kualitatif dalam Pendidikan dan Bimbingan Konseling*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Wekke Suardi. (2019). Metode Penelitian Sosial. Yogyakarta:
Gawe Buku CV. Adi Karya Mandiri.

C. Website

Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum Badan Nasional Pencarian dan
Pertolongan diakses di <https://jdih.basarnas.go.id/> diakses terakhir 10
Maret 2024

Portal Sistem Informasi Terintegrasi Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan
yang diakses di <https://simpeg.basarnas.go.id/> diakses terakhir 18 Maret
2024

Situs Resmi BASARNAS yang diakses di <https://basarnas.go.id/> diakses terakhir
14 Maret 2024

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A